

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Lidský kapitál
Hodnota člověka na trhu práce

Human Capital
Human Value on Labour Market

Student: Zuzana Machová

Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.

Ostrava 2008

OBSAH

ÚVOD	3
1 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU	5
1.1 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU Z POHLEDU JEDNOTLIVCE	5
1.2 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU Z POHLEDU FIRMY	6
1.3 DALŠÍ PŘÍČINY ROZDÍLŮ V KVALITĚ PRÁCE	8
2 LIDSKÝ KAPITÁL A JEHO SLOŽKY	9
2.1 ZNALOSTNÍ A ZKUŠENOSTNÍ KAPITÁL	10
2.2 KULTURNÍ KAPITÁL	10
2.3 SOCIÁLNÍ KAPITÁL	11
2.4 ZDRAVOTNÍ KAPITÁL	12
2.5 OSOBNOSTNÍ KAPITÁL	13
3 SESTAVENÍ A KVANTIFIKACE MODELU	14
3.1 SUBKRITÉRIA MODELU	14
3.2 STRUKTURA MODELU A HODNOCENÍ VARIANT	16
4 SBĚR DAT	19
4.1 PŘÍPRAVNÁ FÁZE	19
4.2 REALIZAČNÍ FÁZE	21
5 VÝSLEDNÉ HODNOTY LIDSKÉHO KAPITÁLU	23
5.1 KORELACE JEDNOTLIVÝCH SLOŽEK LK S JEHO CELKOVOU HODNOTOU	24
5.2 ANALÝZA VÝSLEDNÝCH HODNOT LK	30
6 NĚKTERÉ VÝNOSY LIDSKÉHO KAPITÁLU	35
6.1 PENĚŽNÍ VÝNOSY	36
6.2 NEPENĚŽNÍ VÝNOSY	38
ZÁVĚR	47
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	
SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ	
SEZNAM ZKRATEK A SYMBOLŮ	
SEZNAM PŘÍLOH	

ÚVOD

Lidským kapitálem se ekonomové, ať už ho nazývali jakkoliv, zabývali od vzniku ekonomie samotné. Intenzivně se však začal zkoumat až v 60. letech 20. století. Na významu tento pojem nabývá zejména v současnosti, v době tzv. znalostní ekonomiky.

Lidský kapitál je pojmem ekonomickým. Nejčastěji je chápán jako výsledek formálního vzdělání a praxe získané v zaměstnání, a jako takový určuje hodnotu člověka, především na trhu práce. Investice do lidského kapitálu přinášejí výnosy, jako jsou určitá výše mzdy nebo sociální status. Mezi sociology však převažuje názor, že tyto a jiné výnosy nepřináší pouze lidský kapitál, ale zejména sociální kapitál (chápán jako sociální sítě), popř. kulturní kapitál (chápán jako sociální status „zděděný“ po rodičích).

Jak ekonomové tak sociologové se v tomto směru snaží určit hodnotu člověka a především nalézt faktory, které ji ovlivňují, avšak naprosto odlišným způsobem a odděleně. Přitom patrně existuje značný rozdíl mezi sociální sítí vysokoškolačka a sociální sítí jedince se základním vzděláním nebo mezi dvěma nezaměstnanými jedinci, kteří dosáhli stejné úrovně vzdělání, ale zatímco jeden při hledání zaměstnání využívá pouze služby úřadu práce, druhý navíc rozsáhlou sítí kontaktů - jinými slovy, mezi stejně vzdělanými jedinci mohou existovat značné kvalitativní rozdíly, které zapříčiňují rozdílnost výnosů investic do jejich vzdělání.

Vzhledem k uvedenému je cílem této práce definovat lidský kapitál širěji, než jak na něj bývá obvykle pohlíženo, tedy jako na vzdělání a praxi získanou v zaměstnání, a do definice zahrnout výše zmíněné koncepce sociálního a kulturního kapitálu, zdraví a další součásti lidských bytostí, které mohou mít vliv na jejich hodnotu na trhu práce. Pro takový model lidského kapitálu pak navrhnout metodu, kterou by bylo možné „změřit“ lidský kapitál jedince, a prakticky takovou metodu vyzkoušet na vzorku obyvatel města Ostravy. V poslední řadě rovněž analyzovat výnosy lidského kapitálu těchto osob.

Realizace demonstrované metody může přinášet poznatky použitelné jak pro stranu zaměstnanců, kteří tak budou moci posoudit relativní úroveň svého

lidského kapitálu, porovnat se určitým způsobem s ostatními, nalézt své nedostatky a zaměřit se na jejich odstranění; tak pro stranu zaměstnavatelů, kteří by takovou metodu mohli využít například v průběhu výběrových řízení.

1 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU

Samuelson a Nordhaus definují lidský kapitál jako „zásobu technických znalostí a dovedností ztělesněných v pracovních silách celé země, jež jsou výsledkem formálního vzdělání a praxe získané v zaměstnání.“¹ Investice do zlepšování kvality pracovníků odbornou přípravou a vzděláním jsou pak jednou z příčin rozdílů v kvalitě práce a ve mzdách.

Investice do lidského kapitálu mají své výnosy a náklady. Ty mohou být peněžní nebo nepeněžní povahy. Hlavním peněžním výnosem investic do lidského kapitálu je mzda. Nepeněžními výnosy jsou určitá společenská prestiž povolání, pracovní prostředí, charakter vykonávané práce apod. Výnosy lidského kapitálu se podrobně zabývá kapitola 6.

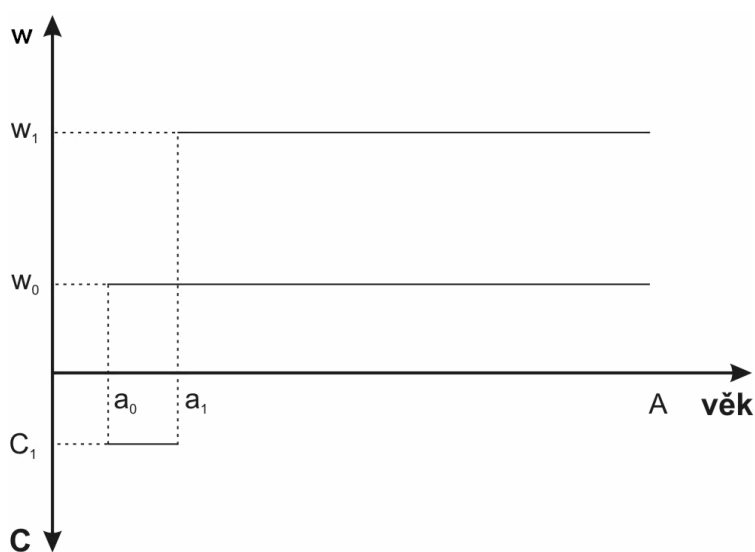
Náklady investic do lidského kapitálu lze dále dělit na přímé, které jsou spojené například s nákupem učebních pomůcek nebo výdaji na dopravu do vzdělávacího zařízení, a náklady nepřímé v podobě ušlého výdělku, který by jedinec získal při rozhodnutí své vzdělání nezvyšovat. Nepeněžní náklady jsou náklady spočívající například v psychické zátěži při studiu.

1.1 Investice do lidského kapitálu z pohledu jednotlivce

Při rozhodování o vzdělávání se jedinec porovnává výše uvedené náklady a výnosy (pro zjednodušení jsou uvažovány pouze peněžní).

¹ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Str. 972.

Obr. 1.1: Mzdově-věkové křivky



Zdroj: BORJAS, G. J. *Labor Economics*. Vlastní zpracování.

Model znázorněný na obr. 1.1 ukazuje možné alternativy rozhodnutí jedince ve věku a_0 . Jestliže v tomto věku vstoupí na trh práce, získá mzdu ve výši w_0 , kterou bude vydělávat až do důchodového věku A . Rozhodne-li se však studovat a na trh práce vstoupit až ve věku a_1 , získá mzdu ve výši w_1 . Ve věku a_0 až a_1 jedinci vzniknou také nepřímé náklady v podobě ušlé mzdy w_0 a přímé náklady C_1 . Pro posouzení výhodnosti investice do vzdělání je tedy nutné tyto náklady porovnat s výnosem v podobě vyšší mzdy w_1 . Jelikož však mají náklady a výnosy v čase různou hodnotu, je potřeba užít diskontního počtu. K tomu je možné využít např. metodu čisté současné hodnoty nebo metodu vnitřního výnosového procenta.²

Obrázek odpovídá předpokladům absence zvyšování kvalifikace po ukončení formálního vzdělání a absence znehodnocování dosažených dovedností v čase.

1.2 Investice do lidského kapitálu z pohledu firmy

Zaměstnavatelé zpravidla investují do výcviku svých zaměstnanců jednorázově, v prvním období jejich zaměstnání, což jim v následujícím období přináší vyšší příjem z mezního produktu práce těchto zaměstnanců,

² Viz např. VALACH, J. a kol. *Finanční řízení podniku*.

který pokryje náklady na školení. Firmy tedy obdobně jako jednotlivci musejí zvažovat jak současný příjem z mezního produktu svých pracovníků a současné náklady na jejich zaměstnání, tak současnou hodnotu budoucích příjmů z mezního produktu práce a budoucích nákladů.

Podmínkou maximalizace zisku firmy na trhu výrobních faktorů je platnost rovnice

$$MRP_L = MFC_L, \quad (1.1)$$

kde MRP_L jsou příjmy z mezního produktu práce a MFC_L mezní náklady na faktor práce.

V podmínkách dokonalé konkurence dále platí, že

$$MFC_L = w, \quad (1.2)$$

kde w je mzda.

Aby firma maximalizovala současný zisk při vynaložení jednorázových nákladů na výcvik zaměstnance, musí tedy platit

$$MRP_0 + \frac{MRP_1}{1+r} = w_0 + C + \frac{w_1}{1+r}, \quad (1.3)$$

kde je

MRP_0	příjem z mezního produktu pracovníka v současném období,
MRP_1	příjem z mezního produktu pracovníka v následujícím období, po absolvování výcviku,
r	diskontní míra,
w_0	mzda pracovníka v současném období,
C	jednorázové náklady vynaložené na výcvik pracovníka v současném období,
w_1	mzda pracovníka po absolvování výcviku.

Firmy musejí dále uvažovat dvě varianty investic do lidského kapitálu – obecný výcvik a specifický výcvik. Zatímco obecný výcvik může pracovník využít v celé řadě profesí (např. práce s textovým editorem), specifický výcvik

se zaměřuje na získání takových dovedností, které jsou specifické pro konkrétního zaměstnavatele (např. školení o tlakových lahvích).

Poskytne-li firma pracovníkovi obecný výcvik, zvýší tak jeho produktivitu ve všech firmách. Ostatní firmy však neponesou náklady na výcvik (C) a budou tak ochotny nabízet pracovníkovi po absolvování výcviku vyšší mzdu ($w_1 = MRP_1$). Firma, která výcvik poskytla, tak bude nucena buďto nést riziko ztráty pracovníka, nebo mu platit mzdu, kterou nabízí konkurence. Tak by ale nerealizovala požadovaný zisk, a proto bude ochotna poskytovat obecný výcvik pouze v případě, že pracovník jeho náklady ponese sám tak, že v prvním období dostane pouze mzdu $w_0 = MRP_0 - C$.

Jiná situace však nastává v případě, že firma svému pracovníkovi poskytne výcvik specifický. Jeho produktivita tak poroste pouze v této firmě, která mu pak může nabízet nižší mzdu než MRP_1 . Aby však pracovníka neztratila dříve, než budou náklady jeho výcviku uhrazeny, bude zároveň ochotna nabídnout mu mzdu na úrovni vyšší než MRP_0 (kterou nabízí konkurence). Náklady a výnosy výcviku pak budou sdílet obě strany. Pro mzdu po absolvování specifického výcviku w_1 tedy bude platit, že $MRP_0 < w_1 < MRP_1$.

1.3 Další příčiny rozdílů v kvalitě práce

Samuelson a Nordhaus sice považují investice do vzdělání za stěžejní příčinu rozdílů v kvalitě práce a ve mzdách, nicméně zmiňují i další příčiny – zděděné vlastnosti nebo rodinnou výchovu. Uvádějí, že „klíčem k mzdovým nerovnostem jsou ohromné kvalitativní rozdíly mezi lidmi – rozdíly, které mají svůj původ ve vrozených duševních a tělesných schopnostech, ve vzdělání, průpravě a zkušenostech.“³

Následující kapitoly tedy rozšiřují pojem lidský kapitál, na nějž bylo dosud pohlíženo pouze jako na výsledek formálního vzdělání a praxe získané v zaměstnání⁴, vzhledem k tomu, že i výše uvedené faktory jsou součástí lidských bytostí a měly by tedy být do tohoto pojmu zakomponovány.

³ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. Str. 683.

⁴ Takové pojetí se nevylučuje s popsanou teorií investic do lidského kapitálu - platí rovněž pro jeho ostatní složky.

2 LIDSKÝ KAPITÁL A JEHO SLOŽKY

J. Balcar (2008) definuje lidský kapitál jako „*soubor všech vrozených a získaných komponent jedince určujících hodnotu jejich nositele na všech existujících trzích v daných institucionálních podmínkách a při dané úrovni znalostí a technologie*“⁵

Přitom podle Balcara (2008) lidský kapitál sestává ze znalostního kapitálu, zkušenostního kapitálu, osobního kapitálu, sociálního kapitálu, kulturního kapitálu, informačního kapitálu, somatického kapitálu a vlastností jedince. Znalostní kapitál chápe jako znalosti a dovednosti nabyté formálním a neformálním vzděláním, zkušenostní kapitál jako dovednosti nabyté každodenními událostmi (praxí, či tréninkem), osobní kapitál jako zvyky a návyky jedince, kulturní kapitál jako soubor hodnot a preferencí jedince, jeho pravidel a způsobů chování a jednání a jejich souladu s obecně přijímanými hodnotami a normami chování, informační kapitál jako disponibilní zásobu zpracovaných informací o možnostech a nákladech akumulace LK, somatický kapitál jako fyzickou podstatu jedince, vnímanou jak z pohledu fyziologie, tak estetiky, a jeho fyzické a psychické zdraví. Sociální kapitál jedince je podle Balcara výsledkem působení mnoha na sobě vzájemně závislých faktorů, jejichž význam se v průběhu jedincova života mění, přičemž nejvýznamnější z nich jsou sociální kapitál jedince, sociální kapitál rodičů, sociální aktivita jedince, tedy intenzita navazování a udržování sociálních vazeb, lidský kapitál životního partnera a lidský kapitál jeho dětí.

Nevýhodou Balcarova pojetí lidského kapitálu je obtížná kvantifikovatelnost jeho jednotlivých složek. Nicméně při zavedení určitých předpokladů a zjednodušení je možné kvantifikovat všechny složky a sestavit jednoduchý model pro „výpočet“ lidského kapitálu. *V této práci je tedy užíváno následující pojetí lidského kapitálu.*

⁵ BALCAR, J. *Lidský kapitál není jen „vzdělání a praxe“: Socioekonomický model lidského kapitálu*. Mimeo, 2008. Str. 5.

Lidský kapitál je výsledkem vzájemného a neoddělitelného působení všech jeho složek, tedy znalostního kapitálu, zkušenostního kapitálu, kulturního kapitálu, sociálního kapitálu, zdravotního kapitálu a osobnostního kapitálu v níže uvedeném pojetí, jenž určuje hodnotu člověka na trhu práce při daných institucionálních podmínkách, úrovni znalostí a technologie.

Institucionální podmínky, úroveň znalostí a technologie lze v případě této práce považovat za konstantní, neboť se zabývá osobami žijícími na stejném místě a ve stejném čase. Pravděpodobnost odlišnosti úrovně znalostí, technologie nebo institucionálních podmínek je tedy takřka nulová.

V následujících kapitolách je uvedeno pojetí jednotlivých složek lidského kapitálu z pohledu trhu práce a pro potřeby sestavovaného modelu⁶.

2.1 Znalostní a zkušenostní kapitál

Znalostním kapitálem se rozumí nejvyšší dosažené formální vzdělání. V modelu se tedy rozlišuje základní nebo nedokončené vzdělání, středoškolské vzdělání bez maturity, středoškolské vzdělání s maturitou, vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání. Přitom se za nejlepší variantu považuje vzdělání vysokoškolské, neboť, za předpokladu, že vyšší produktivita je ohodnocena vyšší mzdou, jsou v České republice vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci nejproduktivnější, protože mají největší procentní podíl na nejvyšších mzdách.⁷

Zkušenostní kapitál je dán počtem let praxe v zaměstnání, přičemž se preferuje co nejdelší doba praxe.

2.2 Kulturní kapitál

Kulturní kapitál je součástí lidského kapitálu, kterou člověk „zdedil“ po svých rodičích. Jedná se o výsledek kulturní kvality prostředí, v němž člověk vyrůstá, schopnosti a znalosti, které si v rodinném prostředí osvojil.

⁶ Výsledný model lidského kapitálu je podrobně popsán v kapitole 3.

⁷ ČSÚ. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006* [online].

Katrňák, který se zabýval reprodukcí vzdělání v dělnických rodinách ve srovnání s rodinami vysokoškoláků,⁸ uvádí, že vysokoškolsky vzdělaní rodiče kladou důraz na vzdělání svých dětí, současně se zajímají o všechno, co je se školou spojeno, pravidelně se účastní třídních schůzek, zajímají se o prospěch dětí, kladou důraz na domácí přípravu, protože si uvědomují její důležitost a podporují kulturní aktivity svých dětí, zájmové kroužky, které dále prohlubují jejich vědomosti a schopnosti. Významně také ovlivňují rozhodování dětí o vzdělávání se a výběr jejich školy.

Naproti tomu se v dělnické rodině dětem nezdůrazňuje význam vzdělání, není považováno za důležité pro život, a rodiče tedy nízké vzdělanostní aspirace svých dětí považují za přirozené. Dělničtí rodiče od svých dětí očekávají, že dosáhnou stejného vzdělání jako oni. O školu, kam jejich děti docházejí, a všechno, co s ní souvisí, se navíc příliš nezajímají a domácí přípravě dětí se prakticky nevěnují.

Příčinu těchto rozdílů v přístupu ke vzdělání potomků připisuje Katrňák rozdílným životním strategiím dělníků a vysokoškoláků. Zatímco strategie dělníků je tzv. materiální, kdy své jednání orientují na manuální práci a příjem, strategie vysokoškoláků je tzv. statusová - úspěch ve vzdělanostním systému chápou jako nezbytný předpoklad sociálního statusu a životního úspěchu.

Kulturní kapitál je tedy v modelu určen vzděláním rodičů, neboť u potomků vzdělanějších rodičů existuje vyšší pravděpodobnost, že také oni, vychovaní v určitém kulturním prostředí, dosáhnou vyššího vzdělání a udrží si sociální status rodiny i po tom, co ji opustí a založí si vlastní, a budou jej dále přenášet na své potomky. Nejlepší variantou je přitom vysokoškolské vzdělání obou rodičů.

2.3 Sociální kapitál

Z makrosociálního hlediska je pojem sociální kapitál chápán jako „*míra důvěry a vstřícnosti, jež vládne v určité době a v určité společnosti, či jako ochota občanů podílet se na veřejném životě, například formou účasti*

⁸ KATRŇÁK, T. *Odsouzení k manuální práci.*

v asociacích a dobrovolných sdruženích“.⁹ Jedná se však o stav celé společnosti, kterým se tato práce nezabývá.

Naopak přístup mikrosociální chápe sociální kapitál jako „sít' meziosobních vztahů, které může každý člen skupiny mobilizovat při sledování svých zájmů a kvůli vylepšení své vlastní pozice“⁹

Sociální kapitál je tedy v této práci chápán jako sít' přátel a známých, která nebyla primárně vybudována s cílem sledovat ekonomický užitek, nicméně umožňuje toky vlivů a informací, které ovlivňují chování a rozhodování účastníků trhu práce. Síla všech vztahů, které sít' tvoří, je přitom dána množstvím času, po který jsou dotyčné osoby v kontaktu.

V modelu je pro měření sociálního kapitálu použita frekvence soukromých kontaktů s přáteli, kolegy (popř. spolužáky) a sousedy. Přitom se upřednostňuje kontakt co nejčastější, nejlépe několikrát týdně.¹⁰

Ve skutečnosti však může platit, že příliš častý kontakt s přáteli, kolegy nebo sousedy může vést k omezení množství disponibilního volného času, který by jinak mohl být využit pro další vzdělávání, získávání praxe v zaměstnání apod. Stanovit, jak častý kontakt s ostatními osobami je ještě možné považovat za přínosný a jaký již nikoliv, je však velmi obtížné. Z tohoto důvodu se pro zjednodušení v modelu upřednostňuje co nejčastější kontakt.

2.4 Zdravotní kapitál

Pro hodnocení lidského zdraví se v současnosti užívá jeho vyjádření jako průměrné očekávané délky života při narození, protože tento demografický ukazatel v sobě zahrnuje všechny negativní i pozitivní vlivy, které lidské zdraví ovlivňují. Vztahuje se však k populaci a pro potřeby této práce je nutné vyjádřit hodnotu zdravotního stavu jedince. Jelikož však prakticky neexistuje způsob, jak zdraví jedince objektivně posoudit a kvantifikovat, je nutné přistoupit k subjektivnímu hodnocení vlastního zdravotního stavu každé oslovené osoby.

Český statistický úřad pro hodnocení vlastního zdravotního stavu používá tři kritéria.¹¹ Jednak samotné hodnocení zdravotního stavu jako velmi

⁹ KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost?: Chrám, výtah a pojišťovna*. Str. 87.

¹⁰ Podle WALLACE, C., PICHLER F. *Bridging and Bonding Social Capital: Which Is More Prevalent in Europe?*.

špatného, špatného, přijatelného, dobrého, nebo velmi dobrého. Dále to, zda daná osoba má zdravotní problém a, pakliže ano, zda a jakým způsobem tento problém omezuje její činnost. Posledním kritériem je počet návštěv lékaře v posledních dvanácti měsících. Takového způsobu hodnocení zdravotního stavu je užito i v této práci.

V modelu je preferován co nejlepší zdravotní stav, nejlepší variantou je tedy zdravotní stav velmi dobrý, bez trvalého zdravotního problému. Dále je upřednostňován nízký počet návštěv lékaře v posledních dvanácti měsících, ne však žádná. A to proto, že je nutné zohlednit preventivní prohlídky, které jsou považovány za přínosné, podporující dobrý zdravotní stav.

2.5 Osobnostní kapitál

Nejvýznamnějšími osobnostními charakteristikami, které zvyšují hodnotu lidského kapitálu jedince jsou adaptabilita, flexibilita, odolnost na stres a odpovědnost¹². Tyto vlastnosti jsou v modelu preferovány. Dále jsou to univerzálnost, kreativita, komunikativnost, samostatnost ale i schopnost týmové práce, nasazení, motivace aj.

Ani v tomto případě, podobně jako u zdravotního kapitálu, není možné objektivně posoudit, zda daní jedinci disponují výše uvedenými vlastnostmi.¹³ Lidský kapitál však zahrnuje také sebereflexi, uvědomění si vlastních schopností. Osobnostní kapitál je tedy určen vlastnostmi jedince, avšak, zda jimi disponuje, uvádí jednotlivec sám.

Další podstatnou charakteristikou je ochota k mobilitě, a to jak geografické, tedy ochota dojíždět za prací, přestěhovat se, tak profesní, tzn. ochota rekvalifikovat se, změnit profesi. Neboť mobilní lidé umožňují efektivní využití lidských zdrojů a podporují flexibilitu trhu práce. V modelu lidského kapitálu je tedy také preferována maximální ochota ke geografické a profesní mobilitě.

¹¹ ČSÚ. *Hodnocení vlastního zdravotního stavu, péče o děti* [online].

¹² KIROVOVÁ, I. *Výzva současnosti – zaměstnatelnost*. Jedná se o vlastnosti, které nejvíce ovlivňují zaměstnatelnost.

¹³ Resp. možné to je, například některým ze psychologických testů osobnosti. Kdyby však byl takový test zahrnut do dotazníku, který je součástí této práce, stal by se dotazník mimo jiné neúnosně dlouhým a oslovené osoby by nemusely být ochotné jej vyplnit.

3 SESTAVENÍ A KVANTIFIKACE MODELU

Sestavovaný model je tzv. modelem multikriteriálního hodnocení. Při sestavování těchto modelů se využívají počítačové programy, které obecně slouží k vytváření matematických modelů pro hodnocení variant určitého druhu vzhledem k zadanému cíli vyjádřenému množinou kritérií. V tomto případě se jedná o řešení úlohy, jejímž *výsledkem je pořadí jednotlivých osob (variant) vzhledem k vypočtené hodnotě lidského kapitálu (cíl)*, kterou je číslo z intervalu $\langle 0;1 \rangle$, přičemž nejlepší variantou je ta, jejíž hodnota se nejvíce blíží jedné. Kritérii jsou složky lidského kapitálu (znalostní kapitál, zkušenostní kapitál, kulturní kapitál, sociální kapitál, zdravotní kapitál a osobnostní kapitál), které jsou dále rozděleny na následující subkritéria.

3.1 Subkritéria modelu

Subkritérii *znalostního kapitálu* jsou

- základní nebo nedokončené vzdělání,
- středoškolské vzdělání bez maturity,
- středoškolské vzdělání s maturitou,
- vyšší odborné vzdělání,
- vysokoškolské vzdělání.

Délka praxe (*zkušenostní kapitál*) zahrnuje intervaly:

- 0-1 rok,
- 2-4 roky,
- 5-10 let,
- 11-20 let,
- 21-30 let,
- 31 let a více.

Subkritérii *kulturního kapitálu* jsou vzdělání matky a vzdělání otce. Jejich dalšími subkritérii jsou obdobně jako u znalostního kapitálu základní nebo

nedokončené vzdělání, středoškolské vzdělání bez maturity, středoškolské vzdělání s maturitou, vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání.

Kapitál sociální je rozdělen na tři subkritéria, a to frekvenci kontaktů s přáteli, frekvenci soukromých kontaktů s kolegy (popř. spolužáky) a frekvenci kontaktů se sousedy. Dalšími subkritérii jsou možnosti:

- několikrát týdně,
- jednou týdně,
- několikrát za měsíc,
- jednou za měsíc,
- méně než jednou za měsíc,
- nikdy.

Prvním subkritériem *zdravotního kapitálu* je vlastní hodnocení zdravotního stavu jako

- velmi špatného,
- špatného,
- přijatelného,
- dobrého,
- velmi dobrého.

Dále je to subkritérium, které se týká trvalých zdravotních problémů. Jeho dalšími subkritérii jsou možnosti:

- „Nemám trvalý zdravotní problém.“,
- „Mám zdravotní problém, ale nečiní mi potíže.“,
- „Mám zdravotní problém, který mne do jisté míry omezuje.“,
- „Mám zdravotní problém, který mne velmi omezuje.“.

Posledním subkritériem *zdravotního kapitálu* je počet návštěv lékaře v posledních dvanácti měsících s možnostmi:

- ani jednou,
- 1 – 5 krát,
- 6 – 10 krát,
- 11 – 20 krát,
- více než dvacetkrát.

Osobnostní kapitál je rozdělen na dvě subkritéria - vlastnosti a mobilita. Jednotlivé osoby označí čtyři ze 12 možných vlastností¹⁴ důležitých pro úspěšnost na trhu práce (mezi nimiž jsou uvedeny i ty, které jsou organizacemi nejžádanější), o kterých se domnívají, že je nejlépe vystihují. Subkritérii vlastností jsou pak čísla 0-4, která ukazují míru shody toho, co si o sobě myslí daná osoba s tím, co je obecně považováno za podstatné pro úspěch na trhu práce.

Subkritérii mobility jsou geografická mobilita, která zahrnuje ochotu přestěhovat se za prací do zahraničí, ochotu přestěhovat se v rámci ČR, ochotu za prací dojíždět nebo žádnou z nabízených možností, a profesní mobilita, tedy buď ochota profesi změnit, nebo ne.

3.2 Struktura modelu a hodnocení variant

Obecný postup vytváření modelu multikriteriálního hodnocení v rámci programu je následující. Struktura hodnocení se vyjádří pomocí hierarchie, stromu, jehož kořen odpovídá cíli hodnocení (hodnota lidského kapitálu); ten se pak větví do kritérií a subkritérií nižší a nižší úrovně. Proces končí v okamžiku, kdy je subkritériu možno přiřadit kvantitativní nebo kvalitativní charakteristiku variant.

Váhu daného kritéria definuje procentní podíl na kritériu agregovaném vyjádřený desetinným číslem. Pro hodnocení variant vzhledem k subkritériím na koncích větví stromu se určí pouze hodnotící škála, ale samotný proces hodnocení už spočívá na programu. Ten pro hodnocení variant využívá prostředky fuzzy modelování a jazykově orientovaného fuzzy modelování, které umožňují, aby byla *hodnocení zadávána pomocí jazykových hodnot*,

¹⁴ Univerzálnost, nasazení, adaptabilita, schopnost týmové práce, flexibilita, komunikativnost, odolnost vůči stresu, motivace, odpovědnost, kreativita, samostatnost, aktivita.

jejichž významy jsou modelovány fuzzy čísla definovanými na uzavřeném intervalu $\langle 0;1 \rangle$. Takové fuzzy číslo vyjadřuje míru naplnění dílčího cíle odpovídajícího danému subkritériu. Přitom ostrá hodnota 1 znamená úplné naplnění cíle a ostrá hodnota 0 jeho naprosté nenaplnění. Při hodnocení variant program postupuje od konců větví stromu směrem ke kořeni a pro každé větvení provádí agregaci dílčích hodnocení.

Pro sestavení modelu lidského kapitálu je použit program Expert Choice, který pracuje na základě *metody AHP*¹⁵ s využitím *techniky párového porovnání*¹⁶. Šesti hlavním kritériím je vypočtena váha rovna 0,167, která odpovídá podílu kritéria na cíli. Dále je subkritériím osobnostního kapitálu „vlastnosti“ a „mobilita“ a „geografická“ a „profese“ vypočtena vždy váha rovna 0,5. Subkritériím sociálního kapitálu „přátelé“, „kolegové“ a „sousedé“ a subkritériím zdravotního kapitálu „stav“, „problém“ a „lékař“ pak 0,333.

Pro hodnocení variant vzhledem k subkritériím na koncích větví stromu je, jak bylo již uvedeno, použita tzv. technika párového porovnání, kdy jsou verbálně podle preferencí postupně porovnávány všechny dvojice subkritérií daného agregovaného subkritéria. Do jaké míry je preferovanější subkritérium upřednostněno vyjadřuje pětistupňová škála:

- nepreferováno (subkritéria jsou si rovna),
- mírně preferováno,
- silně preferováno,
- velmi silně preferováno,
- extrémně preferováno.

Přitom je ještě možné mezi každými dvěma stupni použít další mezistupeň, takže škála je celkem devítistupňová.

V případě znalostního kapitálu je vždy preferováno vyšší vzdělání před nižším. Přitom *se zvětšujícím se rozdílem mezi stupněm vzdělání ve dvojici, která je porovnávána, roste také síla preference* (totéž platí pro vzdělání matky a otce v případě kulturního kapitálu). To znamená, že je-li například základní nebo nedokončené vzdělání porovnáváno

¹⁵ Analytický hierarchický proces.

¹⁶ Technika vyvinutá v 70. a 80. letech 20. století Thomasem Saatyem v souvislosti s AHP.

se středoškolským vzděláním bez maturity, je středoškolské vzdělání bez maturity mírně preferováno. Středoškolské vzdělání s maturitou je pak před základním nebo nedokončeným vzděláním preferováno silně, vyšší odborné vzdělání velmi silně a vysokoškolské vzdělání extrémně. Takovým způsobem jsou porovnány všechny dvojice subkritérií na koncích větví stromu.

U zkušenostního kapitálu je preferována vždy delší doba před kratší.

U kulturního kapitálu je mírně preferováno subkritérium „matka“, neboť podle Katrňáka¹⁷ má vzdělání matky na vzdělanostní aspirace potomka větší vliv než vzdělání otce.

U subkritérií sociálního kapitálu je upřednostňována vždy vyšší frekvence kontaktů před nižší.

U subkritérií zdravotního kapitálu je preferován lepší zdravotní stav před horším, co nejmenší zdravotní problém a počet návštěv lékaře v posledním roce 1-5, který zohledňuje preventivní prohlídky¹⁸, před možností ani jednou, dále 6-10, 11-20 a více než dvacet.

V případě osobnostního kapitálu subkritéria „geografická mobilita“ je nejvíce preferována ochota přestěhovat se do zahraničí, méně ochota přestěhovat se v rámci České republiky, ještě méně ochota dojíždět a nejméně nulová ochota ke geografické mobilitě. U subkritéria „profesní mobilita“ je extrémně upřednostněno „ano“ před „ne“. V případě „vlastností“ je preferováno vždy vyšší číslo před nižším.

Struktura modelu a vypočtené váhy jsou uvedeny v příloze č. 1.

¹⁷ KATRŇÁK, T. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace žáků devátých tříd základních škol v České republice.

¹⁸ Např. žena, která nosí brýle, jde preventivně jednou ročně k praktickému lékaři, k zubaři, k očnímu lékaři a ke gynekologovi. Zdravotní problém krátkozrakosti je přitom zohledněn v jiné části zdravotního kapitálu.

4 SBĚR DAT

4.1 Přípravná fáze

4.1.1 Volba metody výběru respondentů

Zkoumaný základní soubor sestává z obyvatel města Ostravy. Jelikož vlastnosti základního souboru jsou známy ze Sčítání lidu, domů a bytů, které proběhlo v roce 2001, byl metodou výběru zvolen *kvótní výběr*, který zaručuje shodnou strukturu základního a výběrového souboru (což je nutným předpokladem reprezentativnosti výběru vzhledem k očekávání jeho relativně malého rozsahu).

Kvóty byly stanoveny pro:

- pohlaví,
- věk,
- vzdělání,
- ekonomickou aktivitu.

Podle Sčítání lidu, domů a bytů 2001 je počet obyvatel Ostravy – tedy rozsah základního souboru - 316 744 osob. Absolutní i relativní četnosti všech hodnot, kterých nabývají vybrané znaky souboru a ze kterých se během sběru dat vychází, jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 4.1: Kvóty pro výběrový soubor

	Absolutní četnost	Relativní četnost
POHLAVÍ		
Ženy	163726	52%
Muži	153018	48%
VĚK		
15 - 19 let	20536	6%
20 - 29 let	51842	16%
30 - 39 let	45721	14%
40 - 49 let	45675	14%
50 - 59 let	45399	14%
60 - 64 let	15580	5%
65 - 74 let	23884	8%
75+	16264	5%
VZDĚLÁNÍ		
Základní nebo nedokončené	63628	20%
Středoškolské bez maturity	94993	30%
Středoškolské s maturitou	63726	20%
Vyšší odborné	8867	3%
Vysokoškolské	27893	9%
EKONOMICKÁ AKTIVITA		
Zaměstnaní	132495	42%
Nezaměstnaní	27715	9%
Studenti	54901	17%
Důchodci	69905	22%

Zdroj: SLDB, vlastní zpracování.

4.1.2 Volba metody sběru dat

Poté, co bylo rozhodnuto „kdo“ bude osloven, bylo třeba stanovit, „jakým způsobem“ bude osloven. Metodou sběru dat bylo zvoleno dotazování. Pro jeho potřeby byl sestaven dotazník¹⁹ o 26 otázkách. Prvních 11 otázek je věnováno jednotlivým složkám lidského kapitálu, tedy všem subkritériím sestavovaného modelu. Následujících 15 otázek se pak zabývá především výnosy lidského kapitálu, z toho posledních 9 otázek je určeno pouze zaměstnaným respondentům.

Vzhledem k rozsáhlosti dotazníku (šest stran) a relativně vysokým nákladům a náročnosti této metody sběru dat (cena tisku, pouze 1 tazatel) bylo připraveno a vytištěno 70 dotazníků.

¹⁹ Dotazník je uveden v příloze č. 2.

4.2 Realizační fáze

Dotazování probíhalo v měsících lednu a únoru 2008. Nejprve bylo náhodně osloveným obyvatelům Ostravy rozdáno 60 dotazníků. Z těch bylo řádně vyplněno a vráceno 48. Jelikož jejich struktura podle očekávání neodpovídala stanoveným kvótám – např. příliš mnoho obyvatel ve věku 20-29 let, osob s vysokoškolským vzděláním nebo středním vzděláním s maturitou, ale na druhou stranu nedostatek důchodců a absolutní nedostatek nezaměstnaných - bylo dále rozdáno zbývajících 10 dotazníků. A to několika nezaměstnaným na Úřadě práce v Ostravě a některým členům klubu důchodců v Ostravě-Svinově. Konečný počet vrácených řádně vyplněných dotazníků byl 56. Z nich pak již bylo možné provést výběr o rozsahu 40 osob odpovídající kvótám.

Pro další ověření shody struktur základního a výběrového souboru s ohledem na stanovené kvóty byla pro každou hodnotu testována hypotéza o rovnosti relativních četností: (Hladina významnosti 5%.)

$$H_0: \pi = \pi_0, \quad (4.1)$$

tedy že zjištěná výběrová relativní četnost je na hladině významnosti 5% rovna relativní četnosti základního souboru. Alternativní hypotéza

$$H_1: \pi \neq \pi_0 \quad (4.2)$$

pak říká, že relativní četnosti si na hladině významnosti 5% rovny nejsou. (Jedná se o oboustranný test.)

$$\text{Testové kritérium:} \quad U = \frac{p - \pi_0}{\sqrt{\frac{\pi_0(1 - \pi_0)}{n}}}, \quad (4.3)$$

kde je

U	vypočtená hodnota testového kritéria,
p	skutečná relativní četnost,
π_0	teoretická relativní četnost,
n	rozsah výběrového souboru.

Vymezení kritického oboru: $(U \leq -1,96) \vee (U \geq 1,96)$.

Tab. 4.2: Absolutní a relativní četnosti znaků základního a výběrového souboru

Rozsah výběrového souboru (n)	40	Teoretická relativní četnost (π)	Teoretická absolutní četnost	Skutečná absolutní četnost	Skutečná relativní četnost (p)	Testové kritérium (U)
Rozsah základního souboru	316744					
POHLAVÍ						
Ženy	163726	52%	21	21	53%	0,10
Muži	153018	48%	19	19	48%	-0,10
VĚK						
15 - 19 let	20536	6%	3	2	5%	-0,38
20 - 29 let	51842	16%	7	11	28%	1,90
30 - 39 let	45721	14%	6	6	15%	0,10
40 - 49 let	45675	14%	6	7	18%	0,55
50 - 59 let	45399	14%	6	6	15%	0,12
60 - 64 let	15580	5%	2	0	0%	-1,44
65 - 74 let	23884	8%	3	4	10%	0,59
75+	16264	5%	2	4	10%	1,39
VZDĚLÁNÍ						
Základní nebo nedokončené	63628	20%	8	8	20%	-0,01
Středoškolské bez maturity	94993	30%	12	11	28%	-0,34
Středoškolské s maturitou	63726	20%	8	13	33%	1,95
Vyšší odborné	8867	3%	1	1	3%	-0,11
Vysokoškolské	27893	9%	4	7	18%	1,94
EKONOMICKÁ AKTIVITA						
Zaměstnaní	132495	42%	17	22	55%	1,69
Nezaměstnaní	27715	9%	3	3	8%	-0,28
Studenti	54901	17%	7	6	15%	-0,39
Důchodci	69905	22%	9	9	23%	0,07

Zdroj: SLDB, vlastní zpracování.

Tab. 4.2 ukazuje absolutní a relativní četnosti (teoretické i skutečné) výběrového souboru o rozsahu 40 osob. V posledním sloupci tabulky jsou uvedeny vypočítané hodnoty testových kritérií. Jak je vidět, *ani jedna z vypočítaných hodnot neleží v kritickém oboru*.

Je tedy možné *pro všechny hodnoty všech znaků souboru* přijmout nulovou hypotézu H_0 , tedy že výběrová relativní četnost je na hladině významnosti 5% rovna relativní četnosti základního souboru.

*S ohledem na výše uvedené skutečnosti je možné považovat výběrový soubor za reprezentativní.*²⁰ Tato skutečnost má význam především pro možnost odhadu průměrné hodnoty základního souboru a porovnání výsledků jednotlivých respondentů s touto hodnotou.

²⁰ Autorka si je vědoma toho, že rozsah výběrového souboru je značně diskutabilní. Cílem této práce je však především poukázat na možnou metodu zjišťování hodnoty lidského kapitálu. Získané poznatky budou navíc analyzovány především na úrovni jednotlivých respondentů.

5 VÝSLEDNÉ HODNOTY LIDSKÉHO KAPITÁLU

Po naplnění modelu daty získanými z dotazníků byly vypočteny hodnoty lidského kapitálu jednotlivých respondentů, které ukazuje následující tabulka.

Tab. 5.1: Tabulka výsledných hodnot LK

Číslo respondenta	Výsledná hodnota LK	Znalostní	Zkušenostní	Kulturní		Sociální			Zdravotní			Osobnostní		
				Matka	Otec	Přátelé	Kolegové	Sousedé	Stav	Problém	Lékař	Vlastnosti	Geografická	Mobilita Profese
38	0,644	VS	21-30	SS SM	SS SM	X/TYDEN	X/MESIC	1/MESIC	V DOBRY	ZADNY	0	1	ZAHRAN.	ANO
23	0,602	VS	21-30	SS SM	ZS	X/MESIC	X/MESIC	X/MESIC	V DOBRY	ZADNY	1-5	1	ZAHRAN.	NE
21	0,601	VS	31+	SS SM	VS	X/MESIC	X/MESIC	NIKDY	PRIJAT.	MALY	1-5	2	DOJIZDET	NE
19	0,582	SS SM	21-30	VS	VS	1/TYDEN	<NEZ1/M	X/MESIC	V DOBRY	ZADNY	0	1	NIC	ANO
37	0,575	VS	5-10	SS SM	VS	X/TYDEN	1/TYDEN	NIKDY	V DOBRY	ZADNY	1-5	0	NIC	NE
5	0,557	VS	2-4	VS	VS	X/TYDEN	<NEZ1/M	X/MESIC	DOBRY	MALY	0	1	DOJIZDET	NE
11	0,55	SS SM	0-1	VS	SS SM	X/TYDEN	X/TYDEN	<NEZ1/M	DOBRY	ZADNY	1-5	2	ZAHRAN.	ANO
9	0,55	SS SM	0-1	VS	VS	X/TYDEN	X/TYDEN	X/TYDEN	PRIJAT.	ZADNY	1-5	0	CR	NE
34	0,507	SS SM	11-20	VS	VS	1/TYDEN	1/MESIC	<NEZ1/M	DOBRY	ZADNY	0	1	NIC	ANO
22	0,501	VS	21-30	ZS	SS SM	X/TYDEN	<NEZ1/M	X/MESIC	PRIJAT.	MALY	1-5	1	NIC	NE
10	0,488	SS SM	0-1	VS	ZS	X/TYDEN	X/TYDEN	NIKDY	V DOBRY	MALY	1-5	1	ZAHRAN.	NE
24	0,478	SS BM	31+	VOS	SS SM	1/MESIC	<NEZ1/M	1/TYDEN	DOBRY	ZADNY	1-5	1	NIC	NE
29	0,47	SS BM	31+	ZS	ZS	<NEZ1/M	<NEZ1/M	X/TYDEN	V DOBRY	ZADNY	1-5	2	NIC	NE
13	0,457	SS SM	2-4	SS SM	SS SM	X/TYDEN	X/TYDEN	NIKDY	V DOBRY	ZADNY	1-5	1	DOJIZDET	ANO
31	0,446	SS SM	21-30	SS SM	SS SM	X/MESIC	X/MESIC	<NEZ1/M	DOBRY	ZADNY	1-5	1	ZAHRAN.	NE
36	0,415	VS	21-30	ZS	ZS	1/TYDEN	<NEZ1/M	X/MESIC	PRIJAT.	VETSI	6-10	1	NIC	NE
17	0,414	SS BM	11-20	SS BM	SS BM	1/TYDEN	X/TYDEN	X/MESIC	PRIJAT.	MALY	1-5	3	DOJIZDET	ANO
14	0,403	SS SM	5-10	SS BM	SS BM	X/TYDEN	1/TYDEN	X/MESIC	DOBRY	MALY	1-5	2	DOJIZDET	ANO
16	0,391	VOS	11-20	SS SM	ZS	X/MESIC	<NEZ1/M	<NEZ1/M	DOBRY	ZADNY	0	0	NIC	ANO
12	0,39	SS SM	0-1	SS SM	VS	X/TYDEN	<NEZ1/M	NIKDY	DOBRY	ZADNY	1-5	1	CR	NE
25	0,377	SS BM	21-30	ZS	ZS	1/TYDEN	1/TYDEN	1/TYDEN	V SPATNY	VETSI	1-5	1	NIC	ANO
32	0,347	SS SM	11-20	ZS	SS BM	1/TYDEN	<NEZ1/M	<NEZ1/M	PRIJAT.	MALY	1-5	1	CR	ANO
15	0,344	ZS	0-1	SS BM	SS BM	X/TYDEN	X/TYDEN	<NEZ1/M	DOBRY	ZADNY	0	1	DOJIZDET	ANO
40	0,34	SS BM	21-30	ZS	SS BM	<NEZ1/M	NIKDY	1/MESIC	DOBRY	MALY	1-5	1	NIC	ANO
4	0,339	SS BM	2-4	ZS	SS BM	1/TYDEN	X/MESIC	NIKDY	DOBRY	ZADNY	1-5	2	DOJIZDET	ANO
30	0,335	SS BM	11-20	SS SM	ZS	X/TYDEN	<NEZ1/M	X/MESIC	DOBRY	MALY	1-5	0	NIC	NE
6	0,335	ZS	31+	ZS	ZS	1/TYDEN	<NEZ1/M	NIKDY	SPATNY	VETSI	1-5	1	NIC	NE
3	0,332	SS BM	5-10	SS BM	SS SM	X/MESIC	1/MESIC	NIKDY	DOBRY	ZADNY	1-5	1	NIC	ANO
27	0,324	SS SM	31+	ZS	ZS	1/TYDEN	<NEZ1/M	NIKDY	SPATNY	VETSI	6-10	1	NIC	NE
18	0,323	SS SM	11-20	ZS	SS BM	<NEZ1/M	NIKDY	X/MESIC	DOBRY	ZADNY	6-10	1	DOJIZDET	ANO
35	0,32	ZS	11-20	ZS	ZS	1/TYDEN	X/MESIC	<NEZ1/M	DOBRY	ZADNY	1-5	1	NIC	NE
33	0,318	ZS	21-30	ZS	ZS	X/TYDEN	X/MESIC	X/TYDEN	SPATNY	VETSI	6-10	1	NIC	NE
26	0,314	SS BM	31+	ZS	SS BM	1/MESIC	1/MESIC	<NEZ1/M	PRIJAT.	MALY	6-10	1	NIC	NE
1	0,313	ZS	2-4	ZS	ZS	X/TYDEN	NIKDY	NIKDY	DOBRY	ZADNY	1-5	1	NIC	ANO
20	0,311	SS SM	11-20	ZS	SS BM	X/MESIC	NIKDY	X/MESIC	PRIJAT.	VETSI	1-5	0	NIC	ANO
8	0,309	SS BM	21-30	ZS	ZS	X/MESIC	<NEZ1/M	<NEZ1/M	PRIJAT.	MALY	1-5	2	NIC	NE
2	0,308	SS BM	2-4	SS SM	SS BM	X/MESIC	X/MESIC	X/MESIC	DOBRY	ZADNY	1-5	0	NIC	NE
39	0,292	ZS	0-1	SS SM	SS BM	1/TYDEN	X/TYDEN	NIKDY	DOBRY	MALY	1-5	0	DOJIZDET	NE
28	0,249	ZS	21-30	ZS	ZS	1/TYDEN	NIKDY	NIKDY	PRIJAT.	MALY	6-10	0	NIC	NE
7	0,248	ZS	21-30	ZS	ZS	1/TYDEN	NIKDY	1/TYDEN	PRIJAT.	VELKY	21+	0	NIC	NE

Pozn.: VS = vysokoškolské vzdělání, VOS = vyšší odborné vzdělání, SS SM = středoškolské vzdělání s maturitou, SS BM = středoškolské vzdělání bez maturity, ZS = základní vzdělání; délka praxe je uvedena v letech, 31+ = 31 a více let; X/TYDEN = několikrát týdně, 1/TYDEN = jednou týdně, X/MESIC = několikrát měsíčně, 1/MESIC = jednou měsíčně, <NEZ1/M = méně než jednou měsíčně; (V) DOBRY = (velmi) dobrý, (V) SPATNY = (velmi) špatný, PRIJAT. = přijatelný, 21+ = 21 a více návštěv; ZAHRAN. = ochota přestěhovat se za prací do zahraničí, CR = ochota přestěhovat se v rámci ČR, DOJIZDET = ochota za prací dojet do jiného města,

NIC = ani jedna z nabízených možností, ANO = ochota změnit profesi, NE = neochota změnit profesi.

Zdroj: vlastní zpracování.

5.1 Korelace jednotlivých složek LK s jeho celkovou hodnotou

Výsledné hodnoty LK jsou v tab. 5.1 seřazeny sestupně a tabulka je dále rozdělena na pětiny podle výsledného pořadí. Takto vzniklé skupiny respondentů (1. pětina = respondenti s nejvyšší hodnotou, 2. pětina = respondenti s nižší hodnotou atd.; v tabulce 5.1 rozlišeno bílá x šedá) jsou mezi sebou porovnány, aby bylo možné zjistit, ve kterých složkách LK se mezi sebou jednotlivé skupiny zásadně odlišují – tyto složky pak zřejmě mají (v případě tohoto souboru respondentů) na výslednou hodnotu LK největší vliv.

Tab. 5.2 ukazuje podíl respondentů v jednotlivých pětinach podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

Tab. 5.2: Znalostní kapitál a celková hodnota LK

Znalostní kapitál	1. pětina	2. pětina	3. pětina	4. pětina	5. pětina
ZŠ			12,5%	37,5%	50,0%
SŠ bez maturity		25,0%	37,5%	37,5%	37,5%
SŠ s maturitou	37,5%	50,0%	37,5%	25,0%	12,5%
VOŠ			12,5%		
VŠ	62,5%	12,5%			

Zdroj: vlastní zpracování.

V první pětině má 62,5% respondentů vysokoškolské vzdělání, ve druhé pětině má 50% respondentů středoškolské vzdělání s maturitou, ve třetí a čtvrté pětině 37,5% středoškolské vzdělání bez maturity a v páté 50% základní vzdělání. V první pětině přitom nemá nikdo nižší než středoškolské vzdělání s maturitou a ve druhé nižší než středoškolské bez maturity. Vliv zkušenostního kapitálu zřejmě není tak značný (viz tab. 5.3), je však těžké jej hodnotit, neboť ve všech pětinach kromě třetí má většina respondentů praxi 21-30 let.

Tab. 5.3: Zkušenostní kapitál a celková hodnota LK

Zkušenostní kapitál	1. pětina	2. pětina	3. pětina	4. pětina	5. pětina
0-1 rok	25,0%	12,5%	25,0%		12,5%
2-4 roky	12,5%	12,5%		25,0%	25,0%
5-10 let	12,5%		12,5%	12,5%	
11-20 let		12,5%	37,5%	25,0%	12,5%
21-30 let	37,5%	37,5%	25,0%	37,5%	37,5%
více než 30 let	12,5%	25,0%	0,0%		12,5%

Zdroj: vlastní zpracování.

Většina respondentů dosáhla stejného nebo vyššího vzdělání než vzdělanější z rodičů, popř. ještě studují. Zajímavé jsou případy respondentů č. 19 a č. 34. Oba rodiče každého z nich jsou vysokoškolsky vzdělání a, přestože jejich vzdělání je „pouze“ středoškolské s maturitou, dosáhli velmi vysokých celkových hodnot LK, což ukazuje na silný vliv kulturního kapitálu na celkovou hodnotu LK. Podíly respondentů v jednotlivých pětinaх výsledné tabulky podle vzdělání rodičů ukazuje tab. 5.4.

Tab. 5.4: Kulturní kapitál a celková hodnota LK

Kulturní kapitál - matka	1. pětina	2. pětina	3. pětina	4. pětina	5. pětina
ZŠ		37,5%	37,5%	75,0%	75,0%
SŠ bez maturity			37,5%	12,5%	
SŠ s maturitou	50,0%	25,0%	25,0%	12,5%	25,0%
VOŠ		12,5%			
VŠ	50,0%	25,0%			
Kulturní kapitál - otec	1. pětina	2. pětina	3. pětina	4. pětina	5. pětina
ZŠ	12,5%	37,5%	25,0%	62,5%	50,0%
SŠ bez maturity			62,5%	25,0%	50,0%
SŠ s maturitou	25,0%	50,0%		12,5%	
VOŠ					
VŠ	62,5%	12,5%	12,5%		

Zdroj: vlastní zpracování.

Přestože se většina respondentů se svými přáteli stýká minimálně několikrát měsíčně (viz tab. 5.5), v první pětině se s přáteli několikrát týdně stýká 62,5% respondentů, navíc se v první pětině všichni se svými přáteli stýkají minimálně několikrát měsíčně. V prvních třech pětinaх se 25% respondentů několikrát týdně stýká s kolegy, v poslední pětině již 50% nikdy. Se sousedy se většina respondentů v první pětině stýká několikrát za měsíc,

ve druhé pětina několikrát měsíčně a méně často, ve třetí méně než jednou za měsíc a v posledních dvou pětinach nikdy.

Tab. 5.5: Sociální kapitál a celková hodnota LK

Sociální kapitál - přátelé	1. pětina	2. pětina	3. pětina	4. pětina	5. pětina
x/týden	62,5%	37,5%	37,5%	25,0%	12,5%
1/týden	12,5%	25,0%	37,5%	50,0%	37,5%
x/měsíc	25,0%	12,5%	12,5%	12,5%	37,5%
1/měsíc		12,5%			12,5%
méně než 1/měsíc		12,5%	12,5%	12,5%	
Sociální kapitál - kolegové/spolužáci					
x/týden	25,0%	25,0%	25,0%		12,5%
1/týden	12,5%		25,0%		
x/měsíc	37,5%	12,5%		37,5%	12,5%
1/měsíc		12,5%		12,5%	12,5%
méně než 1/měsíc	25,0%	50,0%	37,5%	37,5%	12,5%
nikdy			12,5%	12,5%	50,0%
Sociální kapitál - sousedé					
x/týden	12,5%	12,5%		12,5%	
1/týden		12,5%	12,5%		12,5%
x/měsíc	37,5%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
1/měsíc	12,5%		12,5%		
méně než 1/měsíc	12,5%	25,0%	37,5%	12,5%	25,0%
nikdy	25,0%	25,0%	12,5%	50,0%	37,5%

Zdroj: vlastní zpracování.

Značný vliv zdravotního kapitálu na celkovou hodnotu LK je patrný z následující tabulky (tab. 5.6). Pouze v prvních dvou pětinach hodnotili alespoň někteří respondenti svůj zdravotní stav jako velmi dobrý. V první 2 pětinach jej rovněž nikdo nehodnotil hůře než jako přijatelný.

V první pětina většina respondentů hodnotila svůj zdravotní stav jako velmi dobrý, ve druhé jako velmi dobrý nebo dobrý, ve třetí jako dobrý, ve čtvrté rovněž jako dobrý a v poslední pětina většina respondentů uvedla, že jejich zdravotní stav je špatný.

Byť většina respondentů nemá žádný větší zdravotní problém, v první pětina neexistuje nikdo, kdo by měl zdravotní problém, který by ho nějak omezoval. Podíl takových respondentů však v dalších pětinach postupně narůstá.

Tab. 5.6: Zdravotní kapitál a celková hodnota LK

Zdravotní kapitál - zdrav. stav	1. pětina	2. pětina	3. pětina	4. pětina	5. pětina
velmi dobrý	50,0%	37,5%			
dobrý	25,0%	37,5%	62,5%	62,5%	37,5%
příjemný	25,0%	25,0%	25,0%		62,5%
špatný				37,5%	
velmi špatný			12,5%		
Zdravotní kapitál - zdrav. problém					
žádný	75,0%	62,5%	37,5%	50,0%	25,0%
problém, který nečiní potíže	25,0%	25,0%	50,0%	12,5%	50,0%
problém, který do jisté míry omezuje		12,5%	12,5%	37,5%	12,5%
problém, který velmi omezuje					12,5%
Zdravotní kapitál - návštěvy lékaře					
ani jedna návštěva	37,5%	12,5%	25,0%		
1-5 návštěv	62,5%	75,0%	75,0%	62,5%	62,5%
6-10 návštěv		12,5%		37,5%	25,0%
více než 20 návštěv					12,5%

Zdroj: vlastní zpracování.

Většina respondentů v posledních 12 měsících navštívila lékaře 1-5krát. Vyšší počet návštěv lékaře u poslední pětiny respondentů souvisí s horším zdravotním stavem a zdravotními problémy těchto respondentů.

Tab. 5.7: Osobnostní kapitál a celková hodnota LK

Osobnostní kapitál - vlastnosti	1. pětina	2. pětina	3. pětina	4. pětina	5. pětina
ani jedna	25,0%		12,5%	12,5%	62,5%
1	50,0%	87,5%	62,5%	75,0%	25,0%
2	25,0%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%
3			12,5%		
Osobnostní kapitál - ochota ke geografické mobilitě					
ani jedna z možností	25,0%	62,5%	37,5%	75,0%	87,5%
dojíždět do zaměstnání	25,0%	12,5%	37,5%	25,0%	12,5%
přestěhovat se v rámci ČR	12,5%		25,0%		
přestěhovat se do zahraničí	37,5%	25,0%			
Osobnostní kapitál - ochota k profesní mobilitě					
ne	62,5%	75,0%	12,5%	62,5%	75,0%
ano	37,5%	25,0%	87,5%	37,5%	25,0%

Zdroj: vlastní zpracování.

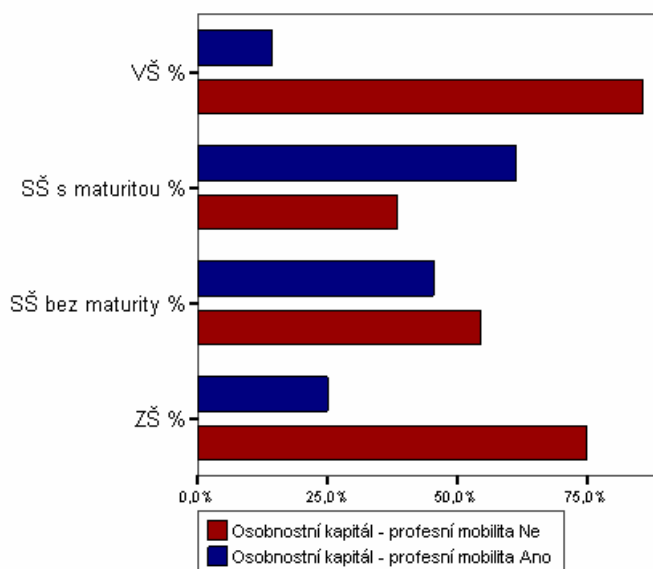
Jak velký je vliv toho, zda respondenti podle svého mínění disponují, nebo nedisponují vlastnostmi, které jsou v současné době nejvíce požadovány zaměstnavateli, je velmi těžké odhadnout, neboť 82,5% respondentů označilo pouze jednu nebo žádnou vlastnost. To může také poukazovat na špatnou sebereflexi respondentů. Nicméně největší podíl osob, které nedisponují

žádnou z požadovaných vlastností, se umístilo v poslední pětině výsledné tabulky.

Pouze v prvních dvou pětinách výsledné tabulky jsou respondenti, kteří by byli ochotni přestěhovat se za prací do zahraničí. V posledních dvou pětinách naopak většina respondentů není ochotna za prací ani dojíždět do jiného města. Tato součást osobnostního kapitálu tedy zřejmě má na celkovou hodnotu LK značný vliv.

Změnit profesi by bylo ochotno pouze 42,5% respondentů. Zajímavý je vztah mezi ochotou k profesní mobilitě a vzděláním.

Obr. 5.1: Vzdělání a ochota k profesní mobilitě



Pozn.: v grafu není zahrnuto vyšší odborné vzdělání, neboť tohoto dosáhl pouze jeden respondent.

Zdroj: vlastní zpracování.

Z obr. 5.1 je jasné vidět, že s rostoucím vzděláním roste ochota k profesní mobilitě. To se však netýká osob vysokoškolsky vzdělaných. Tuto skutečnost si lze vysvětlit vysokými náklady (ale také výnosy) na dosažení této úrovně vzdělání.

Sílu vlivu jednotlivých složek LK na jeho celkovou hodnotu ukazují Spearmanovy koeficienty pořadové korelace uvedené v tab. 5.8. Při výpočtu

tohoto koeficientu jsou hodnoty proměnných nahrazeny pořadovými čísly podle preferencí, takže umožňuje práci s kvalitativními proměnnými. Koeficient nabývá hodnot z intervalu $\langle -1;1 \rangle$, přičemž $|1|$ vyjadřuje úplnou závislost porovnávaných znaků. Záporná hodnota vyjadřuje převrácené pořadí. Koeficient se vypočítá jako:

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \quad (5.1)$$

kde je:

- r_s Spearmanův koeficient pořadové korelace,
 d_i rozdíl v pořadí podle porovnávaných znaků,
 n rozsah souboru.

Tab. 5.8: Koeficienty korelace hodnoty LK a jednotlivých složek LK

Koeficient korelace s celkovou hodnotou LK	
Znalostní	0,75
Zkušenostní	0,02
Kulturní - matka	0,65
Kulturní - otec	0,57
Sociální - přátelé	0,28
Sociální - kolegové	0,38
Sociální - sousedé	0,15
Zdravotní - stav	0,48
Zdravotní - problém	0,42
Zdravotní - lékař	0,59
Osobnostní - vlastnosti	0,38
Osobnostní - geografická mobilita	0,50
Osobnostní - profesní mobilita	0,20

Zdroj: vlastní zpracování.

Největší vliv na celkovou hodnotu LK má v případě zkoumaného vzorku respondentů znalostní kapitál, mezi nímž a celkovým lidským kapitálem existuje 75% závislost. Více než 50% závislost existuje mezi celkovým LK a oběma složkami kulturního kapitálu a zdravotním kapitálem – počtem návštěv lékaře v posledních 12 měsících. Naopak nejmenší vliv má zkušenostní kapitál a dále sociální kapitál - sousedé.

5.2 Analýza výsledných hodnot LK

5.2.1 Hodnoty LK jednotlivých respondentů

Nejvyšších celkových hodnot LK (nad 0,6) dosáhli respondenti č. 38, č. 23 a č. 21. Všichni tito respondenti jsou vysokoškolsky vzdělaní a další jejich společnou charakteristikou je to, že se několikrát měsíčně soukromě stýkají s kolegy.

Respondent č. 38 (nejvyšší hodnota LK - 0,644) je muž ve věku 42 let. Oba jeho rodiče dosáhli středoškolského vzdělání s maturitou. Několikrát týdně se stýká s přáteli, a jednou měsíčně se sousedy. Jeho zdravotní stav je velmi dobrý, nemá žádný zdravotní problém a lékaře v posledním roce nenavštívil ani jednou. Za prací by byl ochoten se přestěhovat v rámci ČR i do zahraničí a byl by také ochoten změnit profesi. Má jednu z vlastností, které jsou zaměstnavateli nejvíce požadovány na trhu práce.

Respondentka č. 23 je 44letá žena. Její matka dosáhla středoškolského vzdělání s maturitou, otec však pouze základního vzdělání. S přáteli i sousedy se stýká několikrát měsíčně. Její zdravotní stav je velmi dobrý, bez zdravotního problému, lékaře v posledním roce navštívila 1-5krát. Tato žena je ochotna se za prací přestěhovat do zahraničí, není však ochotna změnit profesi. Rovněž ona má jednu z požadovaných vlastností.

Respondent č. 21 je 70letý muž, jehož matka dosáhla středoškolského vzdělání s maturitou, otec vysokoškolského vzdělání. Několikrát měsíčně se stýká se svými přáteli, nikdy však se sousedy. Svůj zdravotní stav hodnotí jako přijatelný, má zdravotní problém, který mu nečiní potíže a u lékaře byl v posledních dvanácti měsících 1-5krát. Tento muž má 2 z požadovaných vlastností. Není ochoten změnit profesi a do práce by byl ochoten maximálně dojíždět do jiného města.

Naopak nejnižších hodnot LK dosáhli respondentky č. 7 a č. 28. V obou případech se jedná o důchodkyně se základním vzděláním, kterého dosáhli obě jejich matky i oba otcové. Jednou týdně se sice obě stýkají se svými přáteli, nikdy však s (bývalými) kolegy. Ani jedna z nich není ochotná ke geografické mobilitě ani profesní mobilitě, nedisponují žádnou z požadovaných vlastností. Svůj zdravotní stav hodnotí stejně - jako přijatelný. Respondentka č. 7 však má

zdravotní problém, který ji velmi omezuje a v posledním roce více než dvacetkrát navštívila lékaře. Alespoň jednou týdně se však stýká se svými sousedy (respondentka č. 28 nikdy). V případě těchto respondentek však, vzhledem k jejich věku a postavení na trhu práce, není situace nijak znepokojivá.

Znepokojivá není ani situace respondentky č. 39. Jedná se o 17letou studentku střední školy – zatím má tedy ukončené pouze základní vzdělání, nemá žádnou praxi. Hodnota jejího LK se v příštích letech pravděpodobně zvýší.

Při vyloučení studentů a důchodců dosáhli relativně nejnižších hodnot respondenti č. 2 (hodnota LK 0,308) a č. 8 (0,309). Respondent č. 2 je 22letý muž, č. 8 42letá žena. Jejich společnými charakteristikami jsou středoškolské vzdělání bez maturity, nulová ochota ke geografické i profesní mobilitě, 1-5 návštěv lékaře v posledních 12 měsících a to, že se několikrát měsíčně stýkají se svými přáteli. Respondent č. 2 se rovněž několikrát měsíčně stýká s kolegy a sousedy, jeho matka má středoškolské vzdělání s maturitou, otec bez maturity. Svůj zdravotní stav hodnotí jako dobrý bez zdravotního problému. Nemá ani jednu z požadovaných vlastností a jeho praxe v zaměstnání činí pouze 2-4 roky.

Respondentka č. 8, jejíž výsledná hodnota je nepatrně vyšší, má praxi 21-30 let a 2 z požadovaných vlastností. Rodiče však mají ukončené pouze základní vzdělání, s kolegy a sousedy se stýká méně než jednou za měsíc, svůj zdravotní stav označila za přijatelný a má zdravotní problém, který ji nijak neomezuje.

5.2.2 Hodnota LK obyvatel Ostravy jako celku

V tab. 5.9 je uvedena popisná statistika výběrového souboru. Střední hodnota výběrového souboru je 0,41. To znamená, že *odhadovaná průměrná hodnota lidského kapitálu obyvatel města Ostravy, tak jak je pojímána v této práci, je 0,41.*

Tab. 5.9: Popisná statistika výběrového souboru

Výsledná hodnota LK	
Stř. hodnota	0,41
Medián	0,384
Modus	0,55
Rozdíl max-min	0,396
Minimum	0,248
Maximum	0,644

Zdroj: vlastní zpracování.

Medián souboru je 0,384. 50% obyvatel Ostravy má tedy hodnotu LK vyšší než 0,384.

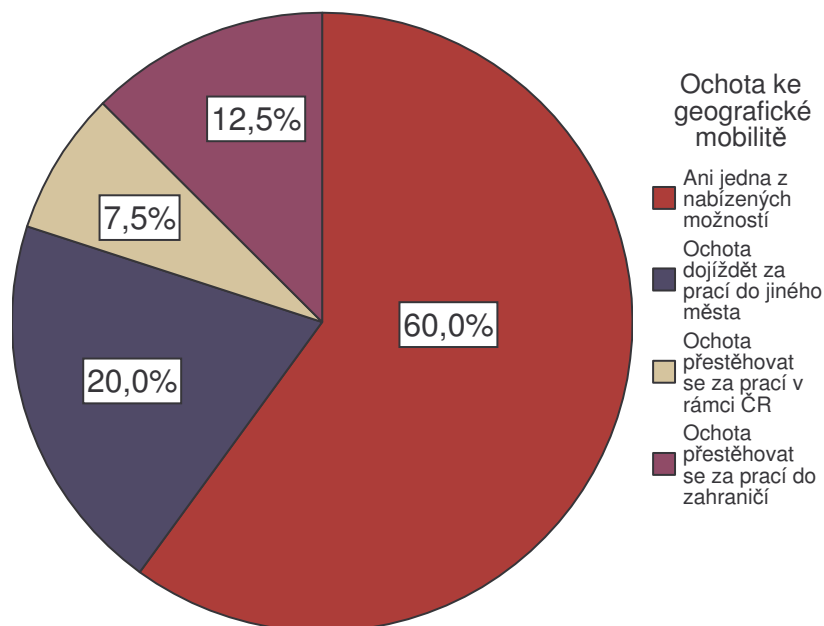
Vzdělanostní struktura obyvatel Ostravy (viz tab. 4.1) vykazuje velmi nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných osob (9%). Plných 30% Ostraváků má středoškolské vzdělání bez maturity a 20% pouze základní vzdělání.

Z výběrového souboru se 67,5% respondentů minimálně jednou týdně stýká s přáteli. S kolegy nebo spolužáky se však alespoň jednou za týden stýká již jen 25% respondentů a se sousedy pouze 15%. 30% respondentů přitom odpovědělo, že se se sousedy nestýkají nikdy.

Pokud jde o zdravotní stav, odpovědělo 62,5% respondentů, že jejich zdravotní stav je dobrý nebo velmi dobrý, a 82,5% respondentů, že nemají žádný zdravotní problém nebo jen takový, který je neomezuje.

Největším problémem ostravské populace je *velice nízká ochota ke geografické mobilitě*, kterou demonstruje následující graf vycházející z dotazníkového šetření.

Obr. 5.2: Ochota ke geografické mobilitě



Zdroj: vlastní zpracování.

60% respondentů není ochotno dojíždět do zaměstnání do jiného města ani se za prací přestěhovat. Tyto skutečnosti se však týkají pouze *ochoty* k mobilitě. Z výsledků SLDB 2001 lze vyčíslit, jak vypadá skutečná situace v Ostravě, alespoň pokud jde o vyjížďky do zaměstnání.

Tab. 5.10: Vyjížďející z Ostravy do zaměstnání

Vyjíždějící do zaměstnání celkem	122268	38,6 %
Z toho v rámci obce	106078	33,5 %
v rámci kraje	8230	2,6 %
do jiného kraje	4106	1,3 %
Vyjíždějící do zaměstnání denně mimo obec	8124	2,6 %

Zdroj: SLDB, vlastní zpracování.

Přestože téměř 39% obyvatel Ostravy do zaměstnání vyjíždí, 33,5% pouze v rámci obce. Do jiného města, ať už v rámci kraje nebo mimo něj, vyjíždí pouze necelá 4% Ostraváků, což je pouze polovina těch, kteří by do zaměstnání vyjíždět mimo město byli ochotni.

Silnými stránkami Ostravy s ohledem na LK jejích obyvatel jsou relativně dobře rozvinuté sociální sítě – i když orientované především na přátele – a dobrý zdravotní stav obyvatel. Slabými stránkami pak nízká úroveň vzdělání a rigidita pracovního trhu.

Ohrožením může být fakt, že v Ostravě existuje značný nesoulad mezi vlastnostmi, které v současnosti nejvíce požadují zaměstnavatelé a vlastnostmi, kterými obyvatelé Ostravy skutečně – dle svého mínění – disponují.

Příležitostmi pro další rozvoj lidského kapitálu obyvatel Ostravy jsou především podpora jejich (dalšího) vzdělávání a podpora pracovní mobility.

6 NĚKTERÉ VÝNOSY LIDSKÉHO KAPITÁLU

Základním motivem k ekonomické činnosti člověka je úsilí o uspokojení jeho potřeb. Ty jsou zpravidla určitým způsobem uspořádány. Nejčastěji používanou je tzv. Maslowova hierarchie potřeb, kterou ukazuje obr. 6.1. V závorkách jsou uvedena pojetí potřeb tak, aby se vztahovala pouze k pracovnímu životu člověka.

Obr. 6.1 Maslowova hierarchie potřeb



Zdroj: TRUNEČEK, J. et. al. *Management v informační společnosti*. Vlastní zpracování.

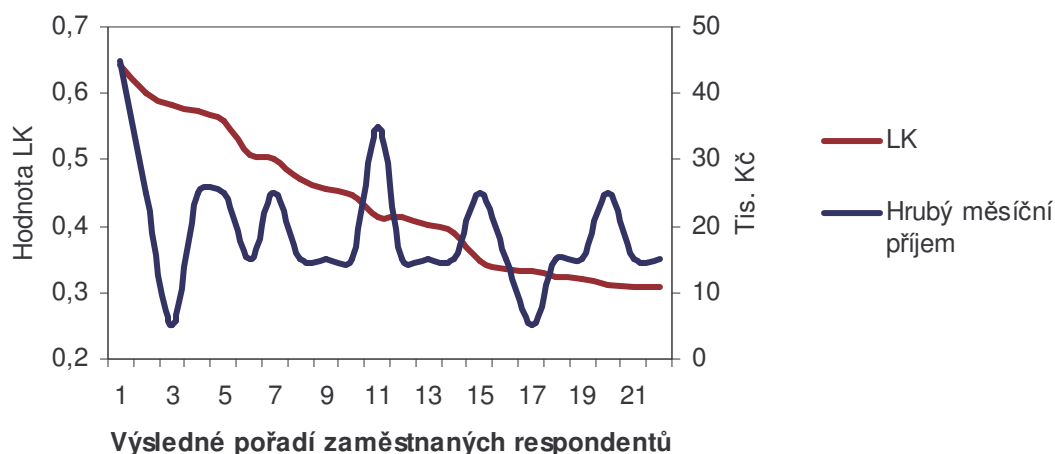
K usilování o uspokojování dané potřeby dochází až v okamžiku, kdy je uspokojena potřeba na nižším stupni pyramidy. Během svého pracovního života člověk usiluje nejprve o získání nějakého zaměstnání a mzdy, která mu zajistí uspokojení základních, fyziologických potřeb. Dále usiluje o profesi a výši mzdy, které odpovídají jeho kvalifikaci. Postupně usiluje o uspokojení stále vyšších potřeb – potřeby úspěchu a uznání, dobrých vztahů s kolegy a konečně potřeby seberealizace, která se nachází na vrcholu pyramidy.

Cílem této kapitoly je zjistit, zda respondenti s vyššími hodnotami LK v pojetí této práce dosahují také vyšších výnosů zejména v podobě uspokojení výše uvedených potřeb.

6.1 Peněžní výnosy

V následující analýze je jediným uvažovaným peněžním výnosem LK *mzda*. Obr. 6.2 zachycuje hrubé měsíční příjmy²¹ jednotlivých respondentů (pouze zaměstnaných, kterých je 22) podle výsledné hodnoty jejich LK.

Obr. 6.2: Mzda a hodnota LK



Zdroj: vlastní zpracování.

V tab. 6.1 je uvedeno zaměstnání respondentů podle hlavních tříd KZAM²², jejich vzdělání a hrubý měsíční příjem.

²¹ Respondenti vybírali z intervalů po 10 tis. Kč. Pro potřeby analýzy byly tyto intervaly nahrazeny svými středními hodnotami.

²² Hlavní skupiny KZAM: 1 - zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci; 2 - vědečtí a odborní duševní pracovníci; 3 - techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci; 4 - nižší administrativní pracovníci (úředníci); 5 - provozní pracovníci ve službách a obchodě; 6 - kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu; 7 - řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři; 8 - obsluha strojů a zařízení; 9 - pomocní a nekvalifikovaní pracovníci; 0 - příslušníci armády.

Tab. 6.1: Mzda, zaměstnání a hodnota LK

Číslo respondenta	Výsledná hodnota LK	KZAM	Vzdělání	Mzda (tis. Kč)	KZAM	Medián mezd (Kč)
38	0,644	2	VS	více než 40	1	34 030
23	0,602	2	VS	20-30	2	25 434
19	0,582	4	SS SM	do 10	3	22 254
37	0,575	2	VS	20-30	7	18 104
5	0,557	1	VS	20-30	8	17 829
34	0,507	9	SS SM	10-20	4	16 756
22	0,501	1	VS	20-30	5	12 881
29	0,47	7	SS BM	10-20	9	11 737
13	0,457	7	SS SM	10-20		
31	0,446	1	SS SM	10-20		
36	0,415	1	VS	30-40		
17	0,414	7	SS BM	10-20		
14	0,403	7	SS SM	10-20		
16	0,391	8	VOS	10-20		
32	0,347	3	SS SM	20-30		
30	0,335	5	SS BM	10-20		
3	0,332	8	SS BM	do 10		
18	0,323	2	SS SM	10-20		
35	0,32	5	ZS	10-20		
20	0,311	2	SS SM	20-30		
8	0,309	5	SS BM	10-20		
2	0,308	7	SS BM	10-20		

Pozn.: světle šedě jsou podbarveny údaje o respondentech s nadprůměrnou hodnotou LK, tj. nad 0,41.

Zdroj: vlastní zpracování.

Dále je v pravé části tab. 6.1 uveden medián mezd jednotlivých profesí podle KZAM v ČR.²³

67% zaměstnaných respondentů s nadprůměrnou hodnotou LK vykonává profesi hlavních tříd KZAM 1-4, přičemž mediány mezd tříd 1-3 jsou v ČR nejvyšší. 70% zaměstnaných respondentů s podprůměrnou hodnotou LK vykonává profesi hlavních tříd 5-9. Vykonávaná profese a mzda tedy ve většině případů odpovídají hodnotě lidského kapitálu.

Extrémním případem je mzda v pořadí třetího zaměstnaného respondenta (č. 19). Jedná se o ženu se středoškolským vzděláním s maturitou, která je úřednicí a vydělává méně než 10 tis. Kč měsíčně. Výše její mzdy neodpovídá jejímu vzdělání ani profesi. V ČR je však medián mezd úředníků

²³ ČSÚ. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006* [online].

nižší než medián mezd obsluhy strojů a zařízení (viz tab. 6.1). Navíc je například možné, že tato žena nepracuje na plný úvazek.

6.2 Nepeněžní výnosy

Hlavními nepeněžními výnosy lidského kapitálu jsou získání zaměstnání, charakter práce a pracovního prostředí, pocit úspěchu a uznání a celková spokojenost s pracovním životem.

6.2.1 Ekonomická aktivita

Tab. 6.2 ukazuje, že v prvních dvou pětinach respondentů podle dosažené hodnoty LK je většina zaměstnaných, ve třetí a čtvrté pětině je to již pouze polovina a v poslední pětině méně než polovina. V prvních dvou pětinach není žádný nezaměstnaný respondent.

Tab. 6.2: Ekonomická aktivita a hodnota LK

Číslo respondenta	Výsledná hodnota LK	Ekonomická aktivita
38	0,644	zaměstnaný
23	0,602	zaměstnaný
21	0,601	důchodce
19	0,582	zaměstnaný
37	0,575	zaměstnaný
5	0,557	zaměstnaný
11	0,55	student
9	0,55	student
34	0,507	zaměstnaný
22	0,501	zaměstnaný
10	0,488	student
24	0,478	důchodce
29	0,47	zaměstnaný
13	0,457	zaměstnaný
31	0,446	zaměstnaný
36	0,415	zaměstnaný
17	0,414	zaměstnaný
14	0,403	zaměstnaný
16	0,391	zaměstnaný
12	0,39	student
25	0,377	důchodce
32	0,347	zaměstnaný
15	0,344	student
40	0,34	nezaměstnaný
4	0,339	nezaměstnaný
30	0,335	zaměstnaný
6	0,335	důchodce
3	0,332	zaměstnaný
27	0,324	důchodce
18	0,323	zaměstnaný
35	0,32	zaměstnaný
33	0,318	důchodce
26	0,314	důchodce
1	0,313	nezaměstnaný
20	0,311	zaměstnaný
8	0,309	zaměstnaný
2	0,308	zaměstnaný
39	0,292	student
28	0,249	důchodce
7	0,248	důchodce

Zdroj: vlastní zpracování.

Většina důchodců se umístila v posledních dvou pětinach, výraznou výjimkou je však respondent č. 21. Na jeho příkladě je jasně vidět, že *i jedinec v důchodovém věku může dosáhnout vysoké hodnoty LK a mít tak vysokou hodnotu na trhu práce*. Tento důchodce sice v dotazníku uvedl, že je „starobním

nebo invalidním důchodcem“, a nebyl proto zařazen do kategorie „zaměstnaní včetně pracujících důchodců“, směle však vyplnil část dotazníku určenou pouze pro zaměstnané. Dá se tedy předpokládat, že i ve svém věku je stále ekonomicky aktivní, což koresponduje s vysokou hodnotou jeho LK.

Obdobná situace nastala v případě nezaměstnaného respondenta č. 4. Ten mezi nezaměstnanými dosáhl relativně vysoké hodnoty LK. Také on však bez ostychu vyplnil část dotazníku určenou pouze zaměstnaným a jeho hrubý měsíční příjem je, nutno říci, nemalý. Znepokojivým je z toho vyplývající zjištění, že jeden ze tří náhodně oslovených nezaměstnaných registrovaných na Úřadě práce v Ostravě pracuje tzv. na černo.

V případě studentů jsou hodnoty LK relativně vysoké zejména u respondentů č. 11 a č. 9. Oba tito studenti mají ukončené středoškolské vzdělání s maturitou a jsou ve věku 21 až 25 let. Jedná se tedy s největší pravděpodobností o studenty vysokých škol. Minimálně jeden z rodičů každého z nich dosáhl vysokoškolského vzdělání. Mají tedy značný kulturní kapitál, který jim přináší „výnos“ v podobě rozhodnutí vzdělávat se a investovat tak do svého lidského kapitálu.

Respondenti č. 15 a č. 39 jsou mladší, mají prozatím ukončené pouze základní vzdělání. Jejich kulturní kapitál je však nižší. Rodiče respondenta č. 5 a otec respondenta č. 39 mají ukončené středoškolské vzdělání bez maturity, jeho matka s maturitou. Rovněž tito respondenti tedy mají vyšší pravděpodobnost, že studium ukončí střední školou a v budoucnu nedosáhnou tak vysokých hodnot jako předchozí 2 studenti.

Z výše uvedeného a tab. 6.2 lze vyvodit, že *získání zaměstnání lze označit za důsledek investic do LK v pojetí této práce.*

6.2.2 Práce a pracovní prostředí

V tab. 6.3 jsou podle výsledné hodnoty LK seřazeni opět pouze zaměstnaní respondenti.

Tab. 6.3: Práce, pracovní prostředí a hodnota LK

Číslo respondenta	Výsledná hodnota LK	KZAM	Duševní x manuální	Vztahy s kolegy	Pracovní prostředí	Pocit uznání a úspěchu	Kreativní x stereotypní	Nezávislost x kontrola	Celková spokojenost
38	0,644	2	duševní	dobré	příjemné	ano	kreativní	nezávislost	velmi spokojen
23	0,602	2	duševní	neutrální	příjemné	spíše ne	kreativní	nezávislost	nespokojen
19	0,582	4	duševní	dobré	příjemné	spíše ano	kreativní	nezávislost	spokojen
37	0,575	2	duševní	dobré	příjemné	ano	kreativní	nezávislost	spokojen
5	0,557	1	duševní	dobré	příjemné	ne	kreativní	kontrola	nespokojen
34	0,507	9	duševní	neutrální	nepříjemné	spíše ne	stereotypní	kontrola	velmi nespokojen
22	0,501	1	duševní	dobré	příjemné	spíše ano	kreativní	nezávislost	spokojen
29	0,47	7	manuální	dobré	příjemné	spíše ano	kreativní	kontrola	spokojen
13	0,457	7	manuální	dobré	nepříjemné	spíše ne	stereotypní	nezávislost	nespokojen
31	0,446	1	duševní	dobré	příjemné	spíše ano	kreativní	nezávislost	nespokojen
36	0,415	1	duševní	dobré	příjemné	ano	kreativní	nezávislost	velmi spokojen
17	0,414	7	manuální	dobré	příjemné	spíše ano	kreativní	kontrola	spokojen
14	0,403	7	manuální	dobré	příjemné	spíše ne	kreativní	nezávislost	spokojen
16	0,391	8	manuální	dobré	příjemné	spíše ano	stereotypní	kontrola	spokojen
32	0,347	3	duševní	špatné	nepříjemné	ne	stereotypní	kontrola	nespokojen
30	0,335	5	manuální	dobré	příjemné	spíše ano	kreativní	nezávislost	spokojen
3	0,332	8	manuální	neutrální	příjemné	spíše ne	kreativní	kontrola	nespokojen
18	0,323	2	duševní	dobré	příjemné	spíše ano	stereotypní	nezávislost	spokojen
35	0,32	5	manuální	dobré	příjemné	spíše ano	kreativní	nezávislost	spokojen
20	0,311	2	duševní	dobré	příjemné	spíše ano	kreativní	nezávislost	spokojen
8	0,309	5	manuální	dobré	příjemné	spíše ano	kreativní	nezávislost	spokojen
2	0,308	7	manuální	dobré	nepříjemné	spíše ano	stereotypní	nezávislost	spokojen

Pozn.: světle šedě jsou podbarveny údaje o respondentech s nadprůměrnou hodnotou LK, tj. nad 0,41.

Zdroj: vlastní zpracování.

Člověk s maximální hodnotou lidského kapitálu by měl, bez dalšího úsilí, v zaměstnání uspokojovat všechny své potřeby. Měl by tedy vykonávat dostatečně kvalifikovanou profesi, mít dobré vztahy s kolegy, příjemné pracovní prostředí, měl by pracovat především duševně, kreativně, s pocitem uznání, úspěchu a nezávislosti rozhodování. To vše by mělo vyústit v celkovou spokojenost s pracovním životem. V případě respondenta č. 38, který dosáhl nejvyšší hodnoty, všechny tyto předpoklady platí.

Profese respondentů již byly popsány v části, která se věnuje mzdám. S vykonávanými profesemi velice úzce souvisí také to, zda je práce duševní, či manuální. Všechny osoby, které vykonávají profesi hlavní třídy KZAM 1, 2 nebo 3, pracují duševně a ti, kteří vykonávají profesi hlavní třídy 4 a vyšší, pracují manuálně. 75% respondentů s nadprůměrnou hodnotou LK tedy pracuje duševně, 70% respondentů s podprůměrnou hodnotou LK pracuje manuálně. *Zda je práce duševní, nebo manuální tedy zřejmě závisí na hodnotě LK.*

Zajímavé je, že rovněž respondent č. 34, muž, který vykonává profesi hlavní třídy 9 podle KZAM, což jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci,

vedl, že pracuje duševně. Nicméně jeho profese neodpovídá vysoké hodnotě jeho LK ani středoškolskému vzdělání s maturitou. Má vysokoškolsky vzdělané rodiče, dobrý zdravotní stav, je mu 32 let a, vzhledem k tomu, že je ochoten změnit profesi, měl by to zřejmě udělat. Pracuje totiž v nepříjemném prostředí, vztah ke kolegům má neutrální, pocit úspěchu ani uznání nemá, pracuje stereotypně a pod kontrolou a jako jediný ze všech respondentů uvedl, že celkově je velmi nespokojen. Je však také možné, že tento respondent o sobě záměrně neuvedl pravdivé informace.

Pochopitelná je rovněž nespokojenost respondenta č. 32, který vykonává profesi hlavní třídy KZAM 3 – techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci, ale hodnota jeho LK není příliš vysoká. Tento 34letý muž sice pracuje duševně a má odpovídající mzdu, ale s kolegy má špatné vztahy, pracuje v nepříjemném prostředí, stereotypně, pod kontrolou a nemá pocit úspěchu ani uznání. Také on by byl ochoten změnit profesi.

Ve většině případů platí, že odpovídá-li vykonávaná profese hodnotě lidského kapitálu, uspokojuje většinu vyšších potřeb člověka souvisejících s pracovním životem.

Pokud se jedná o celkovou spokojenost, je dána především tím, zda má jedinec v zaměstnání pocit úspěchu a uznání, popř. s výší mzdy, která je jistě součástí uznání. Pociť úspěchu či neúspěchu a celková spokojenost také souvisí s odlišnými životními strategiemi jedinců vykonávajících, v návaznosti na své vzdělání, kvalifikované a nekvalifikované profese, které byly popsány v části věnované kulturnímu kapitálu. Méně kvalifikovaní pracovníci, kteří jsou orientováni na manuální práci a příjem, mají, ve chvíli, kdy tohoto dosáhnou, pocit úspěchu a jsou spokojeni. Většina z nich však pocit úspěchu a uznání *spíše* má nebo *spíše* nemá. Respondenti s vyšší hodnotou LK mají výrazně vyhraněnější pocity, což odpovídá tomu, že jsou vůči ostatním výnosům LK vnímavější.

Pro obyvatele Ostravy se na základě zjištění o výběrovém souboru dá odhadnout, že v současné době dle svého mínění ze zaměstnaných obyvatel Ostravy:

přibližně 80%:

- má dobré vztahy s kolegy na pracovišti,
- vnímá své pracovní prostředí jako příjemné,

přibližně 70%:

- má nebo spíše má pocit úspěchu a uznání,
- pracuje kreativně,
- má pocit nezávislosti rozhodování,
- je velmi spokojeno nebo spokojeno s pracovním životem.

6.2.3 Vzdělání partnera a dětí

Výnosy LK nemusejí souviset pouze s pracovním životem. Jsou jimi také např. vzdělání životního partnera nebo vzdělání potomků.

V tab. 6.4 jsou pojmem ženatý/vdaná označeni nejen skutečně ženatí/vdané, ale také respondenti, kteří uvedli, že žijí v trvalém partnerském vztahu.

Hned případ respondentky č. 23 je výjimečný. Hodnota LK této ženy je velmi vysoká, mezi ženami nejvyšší. Je vysokoškolsky vzdělaná, ale vdaná za muže se základním vzděláním. Tab. 6.5 však ukazuje, že jeden jejich potomek je vysokoškolsky vzdělaný, druhý má sice středoškolské vzdělání s maturitou, ale je teprve ve věku 21 let, takže je možné, že stále ještě studuje a dosáhne rovněž vysokoškolského vzdělání jako jeho matka a sourozenec.

V 75% případů však platí, že partneři dosáhli stejného stupně vzdělání, popř. je vzdělanější muž, což je častější také ve skutečnosti.

Na možnost, že vzdělání partnera není pouze výnosem investic do samotného vzdělání, ale investic do LK v pojetí této práce, ukazuje fakt, že muž, který má nejvyšší hodnotu LK mezi středoškolsky vzdělanými muži s maturitou, má partnerku s vyšším odborným vzděláním, druhý v pořadí s vysokoškolským vzděláním. Muž s nejvyšší hodnotou LK mezi muži se středoškolským vzděláním bez maturity má partnerku se středoškolským vzděláním s maturitou. Všichni muži, kteří mají vzdělanější partnerku mají vzhledem ke svému vzdělání relativně vysoké hodnoty LK.

Co se týče žen, existují pouze dvě respondentky, které mají méně vzdělaného partnera. O respondentce č. 23 již byla zmínka. Druhou je respondentka č. 20. Tato žena se umístila až v poslední pětině výsledné tabulky a, zatímco ona dosáhla středoškolského vzdělání s maturitou, její partner „pouze“ středoškolského vzdělání bez maturity. Vzdělání partnera tedy odpovídá nízké hodnotě jejího LK.

Tab. 6.4: Rodinný stav, vzdělání partnera a hodnota LK

Číslo respondenta	Výsledná hodnota LK	Vzdělání	Rodinný stav	Vzdělání partnera
38	0,644	VS	ženatý	SS SM
23	0,602	VS	vdaná	ZS
21	0,601	VS	ženatý	VS
19	0,582	SS SM	rozvedená	x
37	0,575	VS	svobodný	x
5	0,557	VS	ženatý	SS SM
11	0,55	SS SM	svobodná	x
9	0,55	SS SM	svobodná	x
34	0,507	SS SM	svobodný	x
22	0,501	VS	vdaná	VS
10	0,488	SS SM	svobodná	x
24	0,478	SS BM	vdova	x
29	0,47	SS BM	ženatý	SS SM
13	0,457	SS SM	ženatý	VOS
31	0,446	SS SM	ženatý	VS
36	0,415	VS	ženatý	VS
17	0,414	SS BM	rozvedená	x
14	0,403	SS SM	ženatý	SS SM
16	0,391	VOS	ženatý	SS SM
12	0,39	SS SM	ženatý	SS SM
25	0,377	SS BM	vdaná	SS BM
32	0,347	SS SM	svobodný	x
15	0,344	ZS	svobodný	x
40	0,34	SS BM	vdaná	SS SM
4	0,339	SS BM	ženatý	ZS
30	0,335	SS BM	ženatý	ZS
6	0,335	ZS	vdaná	SS SM
3	0,332	SS BM	vdaná	SS SM
27	0,324	SS SM	vdaná	SS SM
18	0,323	SS SM	rozvedená	x
35	0,32	ZS	ženatý	VS
33	0,318	ZS	ženatý	ZS
26	0,314	SS BM	vdova	x
1	0,313	ZS	vdaná	SS BM
20	0,311	SS SM	vdaná	SS BM
8	0,309	SS BM	rozvedená	x
2	0,308	SS BM	svobodný	x
39	0,292	ZS	svobodná	x
28	0,249	ZS	vdaná	ZS
7	0,248	ZS	vdova	x

Zdroj: vlastní zpracování.

Tab. 6.5 ukazuje vzdělání potomků respondentů, kteří uvedli, že děti mají. V závorkách je uveden věk dětí – je nutné jej brát úvahu, neboť hned například v případě respondenta č. 38 s nejvyšší hodnotou LK jeho osmiletý

potomek s největší pravděpodobností neukončí vzdělávání pouze základním vzděláním.

Potomci zpravidla dosahují stejného nebo vyššího stupně vzdělání než jejich rodiče, což potvrzuje koncepci kulturního kapitálu tak, jak je chápána v této práci.

Tab. 6.5: Vzdělání dětí a hodnota LK

Číslo respondenta	Výsledná hodnota LK	Vzdělání	Vzdělání dětí (věk)		
			1.	2.	3.
38	0,644	VS	ZS (8)		
23	0,602	VS	SS SM (21)	VS (26)	
21	0,601	VS	VS (43)	VS (45)	
19	0,582	SS SM	ZS (16)	ZS (19)	
22	0,501	VS	SS SM (22)	VS (29)	
24	0,478	SS BM	VS (52)		
29	0,47	SS BM	ZS (17)	SS SM (26)	SS SM (30)
31	0,446	SS SM	SS SM (41)		
36	0,415	VS	SS SM (22)	VS (29)	
17	0,414	SS BM	ZS (12)		
16	0,391	VOS	ZS (13)	ZS (16)	
25	0,377	SS BM	SS BM (50)	VS (53)	
40	0,34	SS BM	SS SM (23)	SS SM (28)	
30	0,335	SS BM	ZS (9)		
6	0,335	ZS	SS SM (52)	VS (56)	
27	0,324	SS SM	VOS (39)	VS (55)	VS (56)
18	0,323	SS SM	ZS (10)		
35	0,32	ZS	SS SM (21)	SS SM (25)	
33	0,318	ZS	ZS (18)	SS BM (20)	SS SM (26)
26	0,314	SS BM	SS BM (56)		
20	0,311	SS SM	ZS (14)	VS (23)	
8	0,309	SS BM	VS (23)		
28	0,249	ZS	SS BM (48)	SS BM (50)	
7	0,248	ZS	SS BM (50)		

Zdroj: vlastní zpracování.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo definovat lidský kapitál širěji, než jak na něj bývá obvykle pohlíženo, tedy jako na výsledek formálního vzdělání a praxe získané v zaměstnání, a do definice zahrnout sociální kapitál, kulturní kapitál, zdraví a jiné součásti lidských bytostí, které spoluutvářejí hodnotu člověka na trhu práce. Pro takový model pak navrhnout metodu, kterou by bylo možné změřit hodnotu lidského kapitálu jedince a prakticky takovou metodu vyzkoušet na obyvatelích města Ostravy.

Lidský kapitál byl definován jako výsledek vzájemného a neoddělitelného působení znalostního kapitálu, zkušenostního kapitálu, kulturního kapitálu, sociálního kapitálu, zdravotního kapitálu a osobnostního kapitálu, jenž určuje hodnotu člověka na trhu práce při daných institucionálních podmínkách, úrovni znalostí a technologie.

Přitom se znalostním kapitálem rozumí nejvyšší dosažené vzdělání, zkušenostním kapitálem délka praxe v zaměstnání, kulturním kapitálem nejvyšší dosažené vzdělání rodičů, sociálním kapitálem frekvence kontaktů s přáteli, pracovními kolegy a sousedy, zdravotním kapitálem zdravotní stav, to, zda má jedinec zdravotní problém, a počet návštěv lékaře v posledních 12 měsících a osobnostním kapitálem vlastnosti jedince a ochota ke geografické a profesní mobilitě.

Na základě výše uvedené definice byl ve vhodném počítačovém programu sestaven model lidského kapitálu. Principiálně se jednalo o model vícekritériálního rozhodování, který využíval prostředků fuzzy modelování, a pracoval tedy jak s kvantitativními tak s kvalitativními proměnnými.

Vstupní data pro model byla získána dotazníkovým šetřením provedeném na vzorku obyvatel města Ostravy, který byl sestaven metodou kvótního výběru. Kvóty byly stanoveny pro pohlaví, věk, vzdělání a ekonomickou aktivitu. Reprezentativnost vzorku byla dále ověřena statistickými testy.

Po doplnění dat získaných z dotazníků do modelu, byly programem vypočteny hodnoty LK jednotlivých respondentů. Jednalo se o čísla z intervalu

$<0;1>$, kdy ostrá hodnota 1 znamenala úplné naplnění cíle, tedy maximální dosažitelnou hodnotu LK, a ostrá hodnota 0 jeho naprosté nenaplnění.

Na základě výpočtu koeficientů korelace jednotlivých složek LK a celkového LK bylo zjištěno, že největší vliv na celkovou hodnotu LK má v případě zkoumaného vzorku respondentů znalostní kapitál, mezi nímž a celkovým lidským kapitálem existuje 75% závislost. Více než 50% závislost existuje mezi celkovým LK a oběma složkami kulturního kapitálu a zdravotním kapitálem – počtem návštěv lékaře v posledních 12 měsících. Naopak nejmenší vliv na celkovou hodnotu LK má zkušenostní kapitál a dále sociální kapitál – sousedé.

Maximální dosaženou výslednou hodnotou LK byla hodnota 0,644 vysokoškolsky vzdělaného muže ve věku 42 let. Oba jeho rodiče dosáhli středoškolského vzdělání s maturitou. Několikrát týdně se stýká s přáteli, několikrát měsíčně se soukromě stýká s kolegy a jednou měsíčně se sousedy. Jeho zdravotní stav je velmi dobrý, nemá žádný zdravotní problém a lékaře v posledním roce nenavštívil ani jednou. Za prací by byl ochoten se přestěhovat v rámci ČR i do zahraničí a byl by také ochoten změnit profesi. Má jednu z vlastností, jež jsou na trhu práce zaměstnavateli nejvíce požadovány.

Naopak relativně nejnižší hodnoty LK (0,308) dosáhl 22letý muž se středoškolským vzděláním bez maturity, který se několikrát měsíčně stýká se svými přáteli, kolegy i sousedy. Jeho matka má středoškolské vzdělání s maturitou, otec bez maturity. Svůj zdravotní stav hodnotí jako dobrý bez zdravotního problému, lékaře v posledních 12 měsících navštívil 1-5krát. Nemá ani jednu z požadovaných vlastností a jeho praxe v zaměstnání činí 2-4 roky. Přitom není ochoten ke geografické ani profesní mobilitě.

Na základě statistik výběrového souboru bylo odhadnuto, že průměrnou hodnotou LK, tak jak je pojmána v této práci, obyvatel Ostravy je hodnota 0,41. 50% obyvatel Ostravy má přitom hodnotu LK vyšší než 0,384.

Silnými stránkami Ostravy s ohledem na LK jejích obyvatel jsou relativně dobře rozvinuté sociální sítě – i když orientované především na přátele – a dobrý zdravotní stav obyvatel. Slabými stránkami pak nízká úroveň vzdělání a rigidita pracovního trhu. Pro další rozvoj lidského kapitálu obyvatel Ostravy je tedy důležitá především podpora jejich (dalšího) vzdělávání a podpora pracovní mobility.

Součástí práce byla také analýza výnosů LK. Při té bylo zjištěno, že investice do lidského kapitálu v pojetí této práce přináší výnosy v podobě získání zaměstnání, výše mzdy, typu profese, charakteru vykonávané práce a vzdělání životního partnera a dětí. Dále bylo zjištěno, že odpovídá-li vykonávaná profese hodnotě lidského kapitálu, uspokojuje většinu vyšších potřeb člověka souvisejících s pracovním životem.

Přestože byla navržená metoda výpočtu hodnoty lidského kapitálu představena na relativně malém vzorku obyvatel, přinesla relevantní výsledky, je životaschopná a prakticky využitelná. A to jak pro stranu zaměstnanců, kteří mohou posoudit relativní úroveň svého lidského kapitálu, porovnat se určitým způsobem s ostatními, nalézt své nedostatky a zaměřit se na jejich odstranění; tak pro stranu zaměstnavatelů, kteří ji mohou využít například v průběhu výběrových řízení. Navržený model je přitom možné dále upravovat (specifikace jednotlivých kritérií a preferencí) dle subjektivních potřeb koncových uživatelů.

Při práci s rozsáhlejším výběrovým souborem, popř. při provedení vyčerpávajícího šetření na určitém území, může navržená metoda přinést velmi cenné poznatky využitelné pro školy, úřady práce, personální agentury, nemocnice, knihovny a řadu dalších institucí, které mohou podporovat rozvoj jednotlivých složek LK. Na základě získaných poznatků by pak ve spolupráci uvedených institucí bylo možné zformulovat lokální strategie rozvoje lidského kapitálu.

Seznam použité literatury

- [1] BALCAR, J. *Lidský kapitál a jeho evoluce v ekonomické teorii*. Ekonomická revue: odborný časopis Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava, 2006, roč. 9, č. 3, s. 86-98.
- [2] BALCAR, J. *Lidský kapitál není jen "vzdělání a praxe": Socioekonomický model lidského kapitálu*. Mimeo, 2007. 150 s. Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava. Vedoucí disertační práce prof. Ing. Jaromír Gottvald, CSc.
- [3] BECKER, G. S. *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*. The Journal of Political Economy, 1962, vol. 70, no. 5.
- [4] BORJAS, G. J. *Labor Economics*. 1. ed. New York: The McGraw-Hill Companies, 1996. 488 p. ISBN 0-07-006597-7.
- [5] BOURDIEU, P. *Teorie jednání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1998. 179 s. ISBN 80-7184-518-3.
- [6] ČSÚ. *Hodnocení vlastního zdravotního stavu, péče o děti* [online]. c2007, 26.10.2006 [cit. 20.7.2007]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/o/3008-03-v_roce_2001-hodnoceni_vlastniho_zdravotniho_stavu,_pece_o_deti>.
- [7] ČSÚ. *Sčítání lidu, domů a bytů 2001* [online]. c2005 [cit. 2.7.2007]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/sldb/sldb2001.nsf/obce/554821?OpenDocument>>.
- [8] ČSÚ. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006* [online]. c2007, 25.5.2007 [cit. 13.6.2007]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3109-07>>.
- [9] HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J. *Statistika pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2002. 415 s. ISBN 80-86419-26-6.

- [10] KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 248 s. ISBN 80-246-0449-3.
- [11] KATRŇÁK, T. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace žáků devátých tříd základních škol v České republice. In Matějů, P., Straková, J. et al.: *Nerovné šance na vzdělání: Vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Praha: Academia, 2006, s. 173-193.
- [12] KATRŇÁK, T. *Odsouzení k manuální práci: vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. 190 s. ISBN 80-86429-29-6.
- [13] KELLER, J., TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost?: Chrám, výtah a pojišťovna*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 183 s. ISBN 978-80-86429-78-6.
- [14] KIROVOVÁ, I. *Co očekávají organizace od zaměstnanců a absolventů?*. Ekonomická revue: odborný časopis Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava, 2006, roč. 9, č. 4, s. 56-69.
- [15] KIROVOVÁ, I. *Výzva současnosti - zaměstnavatelnost*. Psychologie v ekonomické praxi, 2006, roč. 40, č. 3-4, s. 141-150.
- [16] RAMÍK, J. *Vícekritériální rozhodování - Analytický hierarchický proces (AHP)*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita, 1999. 211 s. ISBN 80-7248-047-2.
- [17] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- [18] SOUKUPOVÁ, J., et al. *Mikroekonomie*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2004. 548 s. ISBN 80-7261-061-9.
- [19] SYNEK, M. *Nauka o podniku*. 4. vyd. Praha: VŠE, 1998. 383 s. ISBN 80-7079-981-1.

- [20] ŠIMEK, M. *Vybrané poznatky z analýzy mzdových nerovností v České republice*. Ekonomická revue: odborný časopis Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské - Technické univerzity Ostrava, 2002, roč. 5, č. 2, s. 61-74.
- [21] TALAŠOVÁ, J. *Fuzzy metody vícekritériálního hodnocení a rozhodování*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2003. 179 s. ISBN 80-244-0614-4.
- [22] TRUNEČEK, J. et. al. *Management v informační společnosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1997. 228 s. ISBN 80-7079-201-9.
- [23] TURČAN, M. et. al. *Statistika*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2002. 170 s. ISBN 80-248-0131-0.
- [24] VALACH, J. et al. *Finanční řízení podniku*. 2. vyd. Praha: Ekopress, 1999. 324 s. ISBN 80-86119-21-1.
- [25] WALLACE, C., PICHLER, F. *Bridging and Bonding Social Capital: Which Is More Prevalent in Europe?* European Journal of Social Security, 2007, vol. 9, no. 1.
- [26] *Gary Becker v Praze: březen 1995*. Praha: Centrum liberálních studií, 1996. 97 s. ISBN 80-85341-56-5.

Seznam tabulek a obrázků

OBR. 1.1: MZDOVĚ-VĚKOVÉ KŘIVKY	6
TAB. 4.1: KVÓTY PRO VÝBĚROVÝ SOUBOR	20
TAB. 4.2: ABSOLUTNÍ A RELATIVNÍ ČETNOSTI ZNAKŮ ZÁKLADNÍHO A VÝBĚROVÉHO SOUBORU.....	22
TAB. 5.1: TABULKA VÝSLEDNÝCH HODNOT LK	23
TAB. 5.2: ZNALOSTNÍ KAPITÁL A CELKOVÁ HODNOTA LK.....	24
TAB. 5.3: ZKUŠENOSTNÍ KAPITÁL A CELKOVÁ HODNOTA LK	25
TAB. 5.4: KULTURNÍ KAPITÁL A CELKOVÁ HODNOTA LK	25
TAB. 5.5: SOCIÁLNÍ KAPITÁL A CELKOVÁ HODNOTA LK	26
TAB. 5.6: ZDRAVOTNÍ KAPITÁL A CELKOVÁ HODNOTA LK	27
TAB. 5.7: OSOBNOSTNÍ KAPITÁL A CELKOVÁ HODNOTA LK	27
OBR. 5.1: VZDĚLÁNÍ A OCHOTA K PROFESNÍ MOBILITĚ	28
TAB. 5.8: KOEFICIENTY KORELACE HODNOTY LK A JEDNOTLIVÝCH SLOŽEK LK.....	29
TAB. 5.9: POPISNÁ STATISTIKA VÝBĚROVÉHO SOUBORU	32
OBR. 5.2: OCHOTA KE GEOGRAFICKÉ MOBILITĚ.....	33
TAB. 5.10: VYJÍŽDĚJÍCÍ Z OSTRAVY DO ZAMĚSTNÁNÍ	33
OBR. 6.1 MASLOWOVA HIERARCHIE POTŘEB	35
OBR. 6.2: MZDA A HODNOTA LK.....	36
TAB. 6.1: MZDA, ZAMĚSTNÁNÍ A HODNOTA LK	37
TAB. 6.2: EKONOMICKÁ AKTIVITA A HODNOTA LK.....	39
TAB. 6.3: PRÁCE, PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ A HODNOTA LK	41
TAB. 6.4: RODINNÝ STAV, VZDĚLÁNÍ PARTNERA A HODNOTA LK.....	45
TAB. 6.5: VZDĚLÁNÍ DĚTÍ A HODNOTA LK	46

Seznam zkratek a symbolů

<NEZ1/M	méně než jednou měsíčně
1/MESIC	jednou měsíčně
1/TYDEN	jednou týdně
21+	21 a více návštěv lékaře
31+	31 a více let
A	věk jedince
a_0	věk jedince v období 0
a_1	věk jedince v období 1
AHP	analytický hierarchický proces
aj.	a jiné
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
C	náklady
C_1	přímé náklady
CR	ochota přestěhovat se za prací v rámci ČR
č.	číslo
ČSÚ	Český statistický úřad
d_i	rozdíl v pořadí podle porovnávaných znaků
H_0	nulová hypotéza
H_1	alternativní hypotéza
KZAM	klasifikace zaměstnání
LK	lidský kapitál
MFC_L	mezní náklady na faktor práce
MRP_0	příjmy z mezního produktu práce v období 0
MRP_1	příjmy z mezního produktu práce v období 1
MRP_L	příjmy z mezního produktu práce
n	rozsah výběrového souboru
např.	například
obr.	obrázek
p	skutečná relativní četnost

π, π_0	teoretická relativní četnost
popř.	popřípadě
pozn.	poznámka
PRIJAT.	přijatelný
r	diskontní míra
resp.	respektive
r_s	Spearmanův koeficient pořadové korelace
SLDB	Sčítání lidu domů a bytů
SS BM	středoškolské vzdělání bez maturity
SS SM	středoškolské vzdělání s maturitou
tab.	tabulka
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný
U	vypočtená hodnota testového kritéria
V DOBRY	velmi dobrý
VOS	vyšší odborné vzdělání
VS	vysokoškolské vzdělání
V SPATNY	velmi špatný
w	mzda
w_0	mzda v období 0
w_1	mzda v období 1
X/MESIC	několikrát měsíčně
X/TYDEN	několikrát týdně
ZAHRA.	ochota přestěhovat se za prací do zahraničí
zdrav. zdravotní	
ZS	základní vzdělání

Seznam příloh

Příloha č. 1: Struktura modelu a vypočtené váhy

Příloha č. 2: Dotazník

Příloha č. 1: Struktura modelu a vypočtené váhy

ZNALOSTNÍ	ZKUŠENOSTNÍ	KULTURNÍ		SOCIÁLNÍ			ZDRAVOTNÍ			OSOBNOSTNÍ		
		MATKA	OTEC	PŘÁTELE	KOLEGOVÉ	SOUSEDÉ	STAV	PROBLÉM	LÉKAŘ	VLASTNOSTI	MOBILITA GEOGRAFICKÁ	PROFESNÍ
VŠ	31 A VÍCE LET	MATKA	OTEC	X/TÝDEN	X/TÝDEN	X/TÝDEN	VELMI DOBRÝ	ŽÁDNÝ	1-5	4	ZAHRAŇ.	ANO
0,513	0,382	0,667	0,333	0,382	0,382	0,382	0,513	0,565	0,513	0,513	0,565	0,875
VOŠ	21-30 LET	VŠ	VŠ	1/TÝDEN	1/TÝDEN	1/TÝDEN	DOBRÝ	MALÝ	0	3	ČR	NE
0,261	0,25	0,513	0,513	0,25	0,25	0,25	0,261	0,262	0,261	0,261	0,262	0,125
SŠ SM	11-20 LET	VOŠ	VOŠ	X/MĚSÍC	X/MĚSÍC	X/MĚSÍC	PŘIJATELNÝ	VĚTŠÍ	6-10	2	DOJÍŽDĚT	
0,129	0,16	0,261	0,261	0,16	0,16	0,16	0,129	0,118	0,129	0,129	0,118	
SŠ BM	5-10 LET	SŠ SM	SŠ SM	1/MĚSÍC	1/MĚSÍC	1/MĚSÍC	ŠPATNÝ	VELKÝ	11-20	1	NIC	
0,063	0,101	0,129	0,129	0,101	0,101	0,101	0,063	0,055	0,063	0,063	0,055	
ZŠ	2-4 ROKY	SŠ BM	SŠ BM	< NEŽ 1/MĚSÍC	< NEŽ 1/MĚSÍC	< NEŽ 1/MĚSÍC	VELMI ŠPATNÝ		21+	0		
0,033	0,064	0,063	0,063	0,064	0,064	0,064	0,033		0,033	0,033		
	0-1 ROK	ZŠ	ZŠ	NIKDY	NIKDY	NIKDY						
	0,043	0,033	0,033	0,043	0,043	0,043						

Zdroj: vlastní zpracování.

Příloha č. 2: Dotazník

Dobrý den.

Jsem studentkou Ekonomické fakulty VŠB-TUO a dovoluji si Vás tímto požádat o vyplnění následujícího dotazníku. Bude sloužit jako podklad pro mou diplomovou práci, která se zabývá problematikou lidského kapitálu. Veškeré údaje, které takto získám, budou zcela anonymní.

Na otázky, prosím, pokud není uvedeno jinak, odpovídejte zakroužkováním Vámi vybrané odpovědi.

Děkuji za Váš čas a spolupráci.

Zuzana Machová

1) Vaše nejvyšší dokončené vzdělání:

- a) základní nebo nedokončené.
- b) středoškolské bez maturity.
- c) středoškolské s maturitou.
- d) vyšší odborné.
- e) vysokoškolské.

2) Vzdělání Vašich rodičů:

2.1) MATKA:

- a) základní nebo nedokončené.
- b) středoškolské bez maturity.
- c) středoškolské s maturitou.
- d) vyšší odborné.
- e) vysokoškolské.

2.2) OTEC:

- a) základní nebo nedokončené.
- b) středoškolské bez maturity.
- c) středoškolské s maturitou.
- d) vyšší odborné.
- e) vysokoškolské.

3) Vaše praxe v zaměstnání činí (v letech):

- a) 0 – 1.
- b) 2 – 4.
- c) 5 – 10.
- d) 11 – 20.
- e) 21 – 30.
- f) 31 a více.

4) Jak často se stýkáte se svými *přáteli*?

- a) Několikrát týdně.
- b) Jednou týdně.
- c) Několikrát za měsíc.
- d) Jednou za měsíc.
- e) Méně než jednou za měsíc.
- f) Nikdy.

5) Jak často se soukromě stýkáte se svými *kolegy (spolužáky)*?

- a) Několikrát týdně.
- b) Jednou týdně.
- c) Několikrát za měsíc.
- d) Jednou za měsíc.
- e) Méně než jednou za měsíc.
- f) Nikdy.

6) Jak často se stýkáte se svými *sousedy*?

- a) Několikrát týdně.
- b) Jednou týdně.
- c) Několikrát za měsíc.
- d) Jednou za měsíc.
- e) Méně než jednou za měsíc.
- f) Nikdy.

7) Jak hodnotíte svůj zdravotní stav? Jako:

- a) velmi špatný.
- b) špatný.
- c) přijatelný.
- d) dobrý.
- e) velmi dobrý.

8) Vyberte, prosím, jednu z následujících možností.

- a) Nemám trvalý zdravotní problém.
- b) Mám zdravotní problém, ale nečiní mi potíže.
- c) Mám zdravotní problém, který mne do jisté míry omezuje.
- d) Mám zdravotní problém, který mne velmi omezuje.

9) Kolikrát jste za posledních 12 měsíců navštívil(a) lékaře?

- a) Ani jednou.
- b) 1 – 5 krát.
- c) 6 – 10 krát.
- d) 11 – 20 krát.
- e) Více než dvacetkrát.

10) Abyste získal(a) (lepší) zaměstnání, byl(a) byste ochoten(a): (Můžete zakroužkovat libovolný počet možností.)

- a) přestěhovat se do zahraničí.
- b) přestěhovat se v rámci České republiky.
- c) dojíždět za prací do jiného města.
- d) podstoupit rekvalifikační kurz, změnit profesi.
- e) nic z nabízených možností.

11) Označte, prosím, 4 vlastnosti, které Vás nejlépe vystihují.

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| a) Univerzálnost. | g) Odpovědnost. |
| b) Adaptabilita. | h) Schopnost týmové práce. |
| c) Komunikativnost. | i) Flexibilita. |
| d) Kreativita. | j) Motivace. |
| e) Nasazení. | k) Odolnost vůči stresu. |
| f) Samostatnost. | l) Aktivita. |

12) V současné době jste:

- a) student(ka).
- b) zaměstnaný(á)
(včetně pracujících důchodců).
- c) nezaměstnaný(á).
- d) dlouhodobě nezaměstnaný(á) (déle než 1 rok).
- e) nepracující starobní, nebo invalidní důchodce(kyně).

13) Kolik máte dětí?

- a) Žádné (přejděte, prosím, na otázku **15**)).
- b) 1.
- c) 2.
- d) 3.
- e) 4 a více.

14) Nejvyšší dokončené vzdělání Vašich dětí je: (Místo teček, prosím, doplňte počet a věk dětí, kterých se daná možnost týká.)

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| a) v předškolním věku. | počet:..... věk:..... |
| b) základní nebo nedokončené. | počet:..... věk:..... |
| c) středoškolské bez maturity. | počet:..... věk:..... |
| d) středoškolské s maturitou. | počet:..... věk:..... |
| e) vyšší odborné. | počet:..... věk:..... |
| f) vysokoškolské. | počet:..... věk:..... |

15) Jste:

- a) ženatý (vdaná), popř. máte stálého partnera(ku). V tom případě je **nejvyšší dokončené vzdělání Vašeho manžela(ky)/partnera(ky):**
 - aa) základní nebo nedokončené.
 - ab) středoškolské bez maturity.
 - ac) středoškolské s maturitou.
 - ad) vyšší odborné.
 - ae) vysokoškolské.
- b) svobodný(á).
- c) rozvedený(á).
- d) ovdovělý(á).

16) Jste:

- a) muž.
- b) žena.

17) Váš věk: (Doplňte, prosím.)

Následující otázky (18) až 26)), prosím, zodpovězte, pouze pokud jste zaměstnaný(á), příp. pracující důchodce(kyně).

18) Jaký typ profese vykonáváte?:

- a) Zákodníci, vedoucí a řídící pracovníci.
- b) Vědeční a odborní duševní pracovníci.
- c) Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci.
- d) Nižší administrativní pracovníci (úředníci).
- e) Provozní pracovníci ve službách a obchodě.
- f) Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu.
- g) Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři.
- h) Obsluha strojů a zařízení.
- i) Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.
- j) Příslušníci armády.

19) Váš měsíční příjem se pohybuje v intervalu:

- a) do 10 000 Kč.
- b) 10 001 – 20 000 Kč.
- c) 20 001 – 30 000 Kč.
- d) 30 001 – 40 000 Kč.
- e) 40 001 Kč a více.

20) Vztahy s kolegy vnímáte jako:

- a) dobré. b) neutrální. c) špatné.

21)Pracužete:

- a) manuálně.
- b) duševně.

22) Vaše práce je spíše:

- a) stereotypní.
- b) kreativní.

23) Máte v zaměstnání pocit úspěchu a uznání?

- a) Ano.
- b) Spíše ano.
- c) Spíše ne.
- b) Ne.

24) V zaměstnání máte spíše pocit:

- a) že jste pod kontrolou a dohledem.
- b) nezávislosti a svobody rozhodování.

25) Své pracovní prostředí vnímáte jako:

- a) příjemné.
- b) nepříjemné.

26) Celkově jste se svou prací a postavením na trhu práce obecně:

- a) velmi spokojen(a).
- b) spokojen(a).
- c) nespokojen(a).
- d) velmi nespokojen(a).